



BACHELORARBEIT

Herr/Frau
Salwan Al Bayati

**Arbeitsrechtliche
Problemstellung im
Profifußball**

2016-10-18

BACHELORARBEIT

Arbeitsrechtliche Problemstellung im Profifußball

Autor/in:
Herr Salwan Al Bayati

Studiengang:
Angewandte Medien

Seminargruppe:
AM13sS3-B

Erstprüfer:
Professor Kurt Ulrich Mayer

Zweitprüfer:
Dr. Michael Zahn

Einreichung:
Mannheim, 09.01.2017

BACHELOR THESIS

Problematic issues concerning industrial law in professional soccer

author:

Mr. Salwan Al Bayati

course of studies:

Angewandte Medien

seminar group:

AM13sS3-B

first examiner:

Professor Kurt Ulrich Mayer

second examiner:

Dr. Michael Zahn

submission:

Mannheim, 09.01.2017

Bibliografische Angaben

Al Bayati, Salwan:

Arbeitsrechtliche Problemstellung im Profifußball

Problematic issues concerning industrial law in professional soccer

42 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences,
Fakultät Medien, Bachelorarbeit, 2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Sport im Rechtssinne	3
2.1 Sport als Arbeit	3
2.2 Arbeitsverhältnis	4
2.3 Arbeitgeber	4
2.4 Arbeitnehmer	5
2.4.1 Sportler als Künstler	7
2.4.2 Differenzierung zwischen Spitzen- und Durchschnittssportlern ..	8
2.4.3 Sportler als Mitunternehmer	9
2.4.4 Unternehmer mangels persönlicher Abhängigkeit	10
2.4.5 Zwischenergebnis	11
2.5 Lizenzspieler	11
2.6 Amateur	12
2.7 Vertragsspieler	13
2.8 Der Trainer als Angestellter	13
2.9 Der Trainer als leitender Angestellter	14
3 Die Problemstellung beim Lizenzspieler	15
3.1 Fall Eren Derdiyok bei der TSG 1899 Hoffenheim	15
3.1.1 Vorstellung des Falls	15
3.1.2 Problem: Anspruch auf Beschäftigung	16
3.1.3 Anwendung auf den Fall	17
3.2 Fall Heinz Müller beim FSV Mainz 05	21
3.2.1 Vorstellung des Falls	21
3.2.2 Problem: Befristung von Arbeitsverträgen	21
3.2.3 Anwendung auf den Fall	22
4 Die Schwierigkeit der Trainerentlassung	26
4.1 Einführung	26
4.2 Trainervertrag	28
4.3 Kündigungsschutz	28

4.4	Kündigung wegen Erfolglosigkeit.....	29
4.5	Fazit	30
5	Tarifverträge als Lösungsansatz	31
5.1	Grundsätzliches	32
5.2	Perspektiven von Tarifverträgen	32
5.3	Gefahren und Probleme von Tarifverträgen	34
5.4	Tarifvertragsparteien.....	35
5.4.1	VDV als Partei auf Arbeitnehmerseite	35
5.4.2	Partei eines Tarifvertrags auf Arbeitgeberseite	36
5.5	Die Einbeziehung der Trainer in einem Tarifvertrag	40
6	Fazit	41
	Anlagen	XV
	Anlage 1: Ausschnitt der DFL-Satzung	XV
	Anlage 2: Ausschnitt der DFB-Satzung.....	XVII
	Anlage 3: Ausschnitt der VDV-Satzung	XVIII
	Eigenständigkeitserklärung	XX

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Trainerwechsel pro Saison in der 1. Bundesliga	27
--	----

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
DBU	Dansk Boldspil-Union
DFB	Deutscher Fußball Bund
DFL	Deutsche Fußball Liga
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
GewO	Gewerbeordnung
HGB	Handelsgesetzbuch
i.S.d.	im Sinne des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
NISO	Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

UEFA	Union of European Football Associations
------	---

VDV	Vereinigung der Vertragsfußballspieler
-----	--

1 Einleitung

Der Fußballsport ist eine der beliebtesten Sportarten in Deutschland. Ob als großer Fan im Stadion oder als Hobbykicker in Amateurligen, jeder von ihnen träumte davon, dieses Hobby eines Tages als Beruf ausüben zu dürfen. Mit Fußballspielen seinen Lebensunterhalt zu verdienen, ist ein Privileg für wenige Menschen.

Es kommen jedoch einige Fragen darüber auf, wie der Profifußballsport mit den Deutschen Arbeitsgesetzen zu vereinbaren ist. Ist ein Verein nach deutschem Recht qualifiziert als Arbeitgeber und sind Sportler überhaupt als Arbeitnehmer anzusehen? Gelten für Profisportler arbeitsrechtliche Sonderregelungen? Der Profifußball muss sich bereits seit geraumer Zeit einer Menge kritischer Fragen stellen, die aus arbeitsrechtlicher Sicht einer Klärung bedürfen.

Diese rechtlichen Probleme wurden lange Zeit kaum wahrgenommen. Erst gegen Anfang der 1970er Jahre tauchte das Thema Sportrechtswissenschaft in den Rechtslehrbüchern oder auch in den Rechtszeitschriften auf. Bernhard Preis schrieb 1972 in seiner Dissertation zum Thema „Der Lizenzspieler im Bundesligafußball“ folgenden Satz: „Die rechtlichen Probleme, die sich für den Lizenzspieler aus der berufsmäßigen Ausübung des Fußballsports ergeben, sind in der juristischen Fachwelt lange Zeit nahezu unbeachtet geblieben. Es bedurfte erst eines so spektakulären Ereignisses wie das sogenannte Bundesliga-Bestechungsskandal, um diese Rechtsprobleme aus ihrem Aschenbrödel-dasein zu befreien“¹.

Und auch das heutige Transfersystem im Profifußball, welches man kennt, entstand sehr spät in der Geschichte des Fußballs. 1995 veränderte der Europäische Gerichtshof das Transfersystem im Fußball grundlegend. Das nach dem Kläger benannte „Bosman-Urteil“² schockte Klubs und Funktionäre, weil fortan die Spieler nach dem Auslaufen ihres Vertrags ablösefrei zu einem anderen Verein wechseln durften. Zudem änderten die Richter die Beschränkung für Klubs bei der Verpflichtung von EU-Ausländern. Dafür hatte Bosman, ein Profifußballer aus der belgischen Liga, fünf Jahre lang vor Gericht gekämpft.

Es sind zahlreiche Unklarheiten aus rechtlicher Sicht im Profifußball vorhanden, die meistens im gegenseitigen Einvernehmen außergerichtlich beigelegt werden. Gerade

¹ Preis, 1972 S.13.

² EuGH, 15.12.1995- C-415/93.

bei den Trainern wird diese Möglichkeit in Form einer Abfindung in der Regel ausgenutzt. Andauernde Fragen über Trainereinstellungen oder -entlassungen prägen mittlerweile das Tagesgeschäft der deutschen Bundesliga. Bleibt nämlich der Erfolg aus, so wird der Posten des Trainerstabs geräumt. Allein in der aktuellen Hinrunde wurden sieben Trainerstäbe aufgrund Erfolglosigkeit entlassen. Hinzukommt der Druck auf die Vereine durch den Einfluss von Medien und Fans.

Trainern wird empfohlen diese „Stille Trennung“ zu akzeptieren, um sich die Option zukünftig aufrechtzuerhalten, als Trainer bei einem anderen Verein beschäftigt zu werden.

Doch ist Schweigen und das Tolerieren dieser Vorgehensweise der richtige Ansatz für eine solche professionelle Berufsebene und rechtfertigt Erfolgslosigkeit eine Entlassung nach dem Kündigungsschutzgesetz?

Auch bei den Lizenzspielern werden häufig arbeitsrechtliche Vorgaben umgangen, die rechtlich nicht geahndet werden.

Anhand dieser Arbeit sollen die arbeitsrechtlichen Problemstellungen der Ereignisse im Profifußball näher analysiert werden. Anschließend sollen Chancen und Risiken tarifvertraglicher Regelungsinstrumente als möglicher Lösungsansatz herausgearbeitet werden.

2 Sport im Rechtssinne

Zunächst sind die wesentlichen Grundbegriffe zu definieren, um dann auf die Arbeitnehmereigenschaft von Lizenzsportlern eingehen zu können. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und die Zuordnung der Betroffenen als Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmer eröffnen die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften.

2.1 Sport als Arbeit

Zunächst muss die Frage untersucht werden, ob Sport als Arbeit zu qualifizieren ist oder ob es sich lediglich um eine Freizeitbeschäftigung zur körperlichen Ertüchtigung handelt. Unter Arbeit im Rechtssinne versteht man eine Tätigkeit, die zur Befriedigung eines Bedürfnisses dient und im Rechtsleben als Arbeit qualifiziert wird.³ Entscheidend ist hierbei eine wirtschaftliche Betrachtung der Tätigkeit⁴.

„Eine Qualifikation als Spiel und Sport ist grundsätzlich vorzunehmen, wenn es dem Sportler primär um die körperliche Ertüchtigung, der Förderung der eigenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit geht.“⁵ In diesen Fällen ist die Beschäftigung der Freizeit zuzuordnen. Wird eine wirtschaftliche Zweckbestimmung mit der sportlichen Ertüchtigung verknüpft, wie beispielsweise mit einer entgeltlichen sportlichen Leistungserbringung, ist eine Zugehörigkeit zum Bereich der Arbeit naheliegend. Hinzukommen muss jedoch noch ein weiteres Kriterium um Sport als Arbeit einzustufen. Die Leistungserbringung muss in Gestalt des sportlichen Wettkampfes dem wirtschaftlichen Interesse einer anderen Person oder Institution entsprechen.⁶

Daraus folgt, dass Sport als Arbeit im Rechtssinne anzusehen ist, wenn durch die Leistungserbringung des Sportlers wirtschaftliche Ziele sowohl auf eigener Seite als auch auf Seiten des Vereins oder Veranstalters verbunden sind. Das ist im professionellen Lizenzsport der Fall.

³ Schaub/ *Vogelsang* § 8 Rn. 2.

⁴ Vgl. Rüth, S.7.

⁵ Rüth, S.7.

⁶ Vgl. Rüth, S.7.

2.2 Arbeitsverhältnis

Des Weiteren müsste zwischen einem Verein und einem Profifußballspieler ein Arbeitsverhältnis bestehen.

Ein Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag, der zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen ist.⁷ Gemäß § 611 I BGB wird die eine Vertragspartei, welche Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Geschuldet wird im Gegensatz zu einem Werkvertrag gemäß § 631 BGB nicht ein bestimmter Erfolg, sondern nur die Tätigkeit als solche. Die Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben sich aus § 611 BGB. Verpflichtet man einen Profifußballspieler zur einer Sportleistung, handelt es sich hierbei grundsätzlich um einen Dienstvertrag i.S.d. § 611 BGB.⁸ Der verpflichtete Profifußballspieler schuldet dem Verein damit sportliche Tätigkeit und keine sportlichen Höchstleistungen oder Verwirklichungen von bestimmten Erfolgen.

Zunächst ist zu klären, wer im Profifußball als Arbeitgeber und wer als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist.

2.3 Arbeitgeber

Arbeitgeber ist jede natürliche oder juristische Person, die mindestens eine andere Person in einem Arbeitsverhältnis oder als Arbeitnehmer beschäftigt und diesen dafür entlohnt.⁹ Der Arbeitgeber organisiert den Arbeitsablauf, teilt die Arbeit ein und weist dem Arbeitnehmer einzelne Aufgaben zu. Im Profifußball treten als juristische Personen namentlich Kapitalgesellschaften und eingetragene Vereine i.S.v. § 21 BGB als Arbeitgeber auf. Zwar haben der DFB beziehungsweise die DFL durch ihre Lizenzerteilung erheblichen Einfluss auf die Fußballspieler, jedoch bestehen zwischen den Verbänden und den Fußballspielern keine Arbeitsverträge. Somit kommen sie nicht als Arbeitgeber von Fußballspielern in Frage.

⁷ Vgl. Palandt/ Weidenkaff BGB Einf v § 611 Rn. 4.

⁸ Vgl. Wüterich/ Breucker, S.65 Rn. 28.

⁹ Vgl. Palandt/ Weidenkaff BGB Einf v § 611 Rn. 6.

2.4 Arbeitnehmer

Im Vorfeld ist hier festzustellen, dass nicht alle Sportler im Bezug auf die Arbeitnehmereigenschaft gleich einzustufen sind. So verpflichtet sich ein Tennisspieler gegenüber einem Veranstalter oder einem Verband an einem Tennisturnier teilzunehmen. Der Tennisprofi gilt als weisungsfreier unternehmerisch tätiger Berufssportler und ist somit nicht als Arbeitnehmer anzusehen.¹⁰ Im Gegensatz dazu handelt der Profifußballspieler im sportlichen und wirtschaftlichen Interesse seines Vereins.¹¹ Demnach ist der Profifußballspieler verpflichtet, seine Energie und die sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für seinen Verein einzusetzen. Weitere Pflichten des Profifußballers sind die Einhaltung der Trainings- und Spielzeiten, die Verpflichtung der Teilnahme am Training und am Spielbetrieb, sowie die Befolgung der spieltechnischen und spieltaktischen Anweisungen des Trainers beziehungsweise einer sonst berechtigten Person innerhalb des Vereins.¹²

Weiterhin könnte man den Profifußballspieler als Selbstständigen i.S.d. § 84 I 2 HGB betrachten. Gemäß § 84 I 2 HGB ist derjenige selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Die Selbstständigkeit ist für einen Profifußballspieler zu verneinen, da er seine Dienste in unselbständiger Weise erbringt. Das wird deutlich bei den festgebundenen Trainingseinheiten eines Profifußballspielers.

Profifußballspieler werden somit nicht in Erfüllung mitgliedschaftlicher Pflichten als Vereinsmitglied, sondern auf der Grundlage eines zweiseitigen privatrechtlichen Vertrags tätig. Die Pflicht des Profifußballspielers, in concreto die sportliche Leistungserbringung, stellt eine Dienstleistung i.S.d. § 611 II BGB dar, die für den Verein sowie den Profifußballspieler einen bestimmten Geldwert hat.¹³ Zudem wird eine Arbeitnehmereigenschaft angenommen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

¹⁰ Vgl. Palandt/ Weidenkaff, Einf v § 611 BGB Rn. 13.

¹¹ Vgl. Rüsing, S. 27.

¹² Vgl. Eggersted, S. 85.

¹³ Vgl. Rüth, S. 15.

- Zeit und Ort des regelmäßigen Trainings¹⁴

Der Spieler nimmt stets, sofern er gesund ist, am gemeinschaftlichen Training, Mannschaftssitzungen sowie individuellen Einheiten teil und kann weder seine Arbeitszeit noch den Arbeitsort selbst bestimmen.¹⁵ Die Vorgaben wie Inhalt, Zeit und Ort gibt der Verein mittels des Trainerteams vor.

- Zeit und Ort von Wettkämpfen¹⁶

Ort und Zeit von Wettkämpfen werden vom Verein vorgegeben, die sich an den Spielplan der DFL oder im Fall einer Qualifizierung im europäischen Wettbewerb, an der UEFA hält. Ein Einsatz und die Tätigkeit vom Profifußballspieler werden nach Art und Umfang von der Vereinsführung oder weisungsbefugten Personen, wie das Trainerteam, bestimmt.¹⁷ Eine Weisungsfreiheit seitens der Fußballspieler kommt hier nicht in Frage, da der Trainer die Entscheidung trifft, ob und auf welcher Position der Spieler eingesetzt wird und welche taktischen Ausrichtungen zu beachten sind.¹⁸

- Verhalten außerhalb des Trainings- und Spielbetriebs bei Teilnahmen an bestimmten Vereins- und Sponsoringveranstaltungen¹⁹

Der Profifußballspieler steht in der Pflicht an außersportlichen Veranstaltungen, wie Werbe- oder Sponsorenveranstaltungen, teilzunehmen. Außerdem sollte der Spieler darauf verzichten, negative Äußerung gegenüber seinem Verein in der Öffentlichkeit von sich zu geben.²⁰ Die Weisungsbefugnis seitens des Vereins betrifft nicht nur die sportlichen Tätigkeiten in Wettkämpfen oder Trainingseinheiten, sondern auch Maßnahmen, mit denen der Verein Öffentlichkeitsarbeit in den Medien betreibt, und reicht bisweilen sogar in das Privatleben des Profifußballers hinein.²¹

Werden alle hier aufgeführten Kriterien erfüllt, ist die Arbeitnehmereigenschaft zu bejahen. Allerdings müssen weitere Eigenschaften, die in der Person des

¹⁴ Vgl. Wüterich/ Breucker, S. 105 Rn. 108.

¹⁵ Vgl. Rüsing, S. 28.

¹⁶ Vgl. Wüterich/ Breucker, S. 105 Rn. 108.

¹⁷ Vgl. Rüth, S.15.

¹⁸ Vgl. Rüth, S. 24.

¹⁹ Vgl. Wüterich/ Breucker, S. 105 Rn. 108.

²⁰ Vgl. Rüth, S. 28.

²¹ Vgl. Rüth, S. 15.

Fußballspielers liegen, ausgeschlossen werden, um eine Arbeitnehmereigenschaft anzunehmen.

2.4.1 Sportler als Künstler

Der Versuch den Sportler als Künstler zu qualifizieren ist eine weitere Möglichkeit den professionellen Sport einzuordnen. Jedoch hat sich der Vergleich von Spielern und Künstlern sowie von Mannschaft und Ensemble bisher noch nicht durchgesetzt.²² Durch den Lizenzspieler wird die Mannschaft zu einem Ensemble, die mit einer Schauspielergruppe oder einem Orchester vergleichbar ist. Bei Theaterensemble oder Musikensemble ist der Regisseur oder Dirigent die leitende und verantwortliche Person. Im Sport könnte man den Trainer als vergleichbare Person nennen.²³ Das Arbeitsrecht für Künstler ist uneinheitlich und richtet sich meistens nach den besonderen Eigenheiten der einzelnen künstlerischen Tätigkeiten.²⁴ Für einen Arbeitsvertrag oder für eine freie Beschäftigung eines Künstlers hat das BAG es davon abhängig gemacht, ob der Künstler in die Organisation des Unternehmens und seine Hierarchie mit eingebunden und persönlich abhängig ist oder ob er frei seine Arbeitszeit und seine Leistung bestimmen kann.²⁵

Rüth führt zu dieser Thematik aus: „Bei der Ausübung des jeweiligen Sports handelt es sich um eine Wertschöpfung und nicht um die Interpretation eines Werkes. Innerhalb der Regel wird jedes Mal ein neues Werk geschaffen: Das gewonnene Spiel. Die Ratio wird nicht in jedem Spiel neu interpretiert.“²⁶

In Rüths Ausführungen heißt es weiter: „Hierbei sind die Grenzen jedoch fließend, so dass zu Recht gefragt wird, warum den Schauspielern im Theater bei der Aufführung der „Carmen“ Leistung und Schutzrechte zugesprochen werden, den Eiskunstläufern hingegen, die die selbige „Carmen“ auf dem Eis künstlerisch darbieten, diese Rechte verwehrt bleiben.“²⁷

²² Vgl. Rüth, S. 17.

²³ Vgl. Fischer/Reich, S.81 Rn. 257.

²⁴ Vgl. Rüth, S. 17.

²⁵ Vgl. Fischer/Reich, S. 224 Rn. 96 BAG AP Nr. 28 und Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

²⁶ Rüth, S. 17.

²⁷ Rüth, S. 17.

2.4.2 Differenzierung zwischen Spitzen- und Durchschnittssportlern

Ulrich Fischer unternahm den Ansatz die „normalen“ Mannschaftsportler und den Spitzenspieler einer Mannschaft unterschiedlich zu behandeln. Objektiv betrachtet zeichne sich ein Spitzenspieler einer Mannschaft durch seinen finanziellen Verdienst gegenüber seinen Mannschaftskollegen aus.²⁸ Er verdiene ein Vielfaches im Vergleich zu den anderen Mitspielern. Diese Differenzierung sei notwendig, da sie die Sonderstellung des Spitzensportlers ermögliche. Diese Auffassung lässt es nicht zu, dass Berufssportler, die ein Vielfaches dessen verdienen, was der Gesetzgeber in § 5 IV Nr. 4 BetrVG als Kriterium für „leitende Angestellte“ aufstellt, nämlich das dreifache der Bezugsgröße ihrer persönlichen und wirtschaftlichen Lage, nicht in den Schutzbereich des Arbeitsrechts fallen.²⁹

Nach Fischers Meinung ist der Spitzensportler weder als Arbeitnehmer im rechtlichen Sinne zu qualifizieren, noch kann dem Spitzensportler eine Arbeitnehmertätigkeit nach § 12 a TVG nachgewiesen werden. Vielmehr sei ein Spitzensportler ein wirtschaftlich autonomes Rechtssubjekt mit gestaltender Marktmacht.³⁰ Die durchaus interessante Differenzierung zwischen Spitzen- und Durchschnittssportlern scheitert an wesentlichen Kriterien. Es kann nicht eindeutig bestimmt werden, wann und wodurch der Rang eines Spitzensportlers erreicht ist, denn hier stellt sich die Frage, ob lediglich die Zahlungen des Vereins auf der Grundlage der vereinbarten Lizenzspielerverträge zu berücksichtigen sind oder ob darüber hinaus noch die Einnahmen aus individuellen Werbeverträgen in die Berechnung einzubeziehen sind. Bejahte man dies, so käme dem Sportler eine Art Offenbarungspflicht hinsichtlich der persönlichen abgeschlossenen Kontrakte zu, welche allein vor dem Hintergrund des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG als problematisch einzustufen ist.³¹ Des Weiteren entspricht es nicht den Gegebenheiten, dass der Lizenzspieler auf sich alleine gestellt ist und sein eigenes unternehmerisches Risiko trägt. Denn als Grundlage für den erfolgreichen Ausgang eines Spieles oder einer Saison zählt immer die Mannschaft als Ganze und nicht nur der individuelle Spieler. Zwar kann ein Leistungsspieler eine Mannschaft durch herausragende Leistung zu Siegen führen und den sogenannten „entscheidenden Unterschied“ ausmachen, bei häufigen schlechten Leistungen dient gerade aber der Spitzensportler als Zielscheibe für öffentliche Kritik, was zu einem

²⁸ Vgl. Fischer, S. 181.

²⁹ Vgl. Rüdth, S. 18.

³⁰ Vgl. Fischer, S. 181 ff.

³¹ Vgl. Rüdth S. 18.

Leistungsnachlass führen kann.³² Ein aktuelles Beispiel ist Julian Draxler vom VfL Wolfsburg: Er wurde nach der erfolgreichen Saison 2014/2015 als neuer Spitzenspieler, nach dem Abgang von Kevin De Bruyne, in die Autostadt geholt.³³ Durch sein außerordentliches Talent sowie seinen Leistungen beim FC Schalke 04 überragte er seine Mitspieler in finanzieller und fußballerischer Hinsicht. Außerdem gehörte er zu der deutschen Mannschaftsauswahl, die die Weltmeisterschaft 2014 gewonnen hat. Entgegen der Erwartungen wurde die Saison jedoch ohne internationalen Tabellenplatz beendet, wofür Julian Draxler vielfach zum Teil verantwortlich gemacht wurde.³⁴ Somit kann eine Differenzierung zwischen Spitzensportler und Durchschnittssportler nicht eindeutig definiert werden. Ein Fußballspieler in einer herausragenden Form ist abhängig von sehr vielen und unterschiedliche Faktoren. Sowohl die Mannschaftskollegen als auch der Trainer, das sportliche Umfeld und das Wohlbefinden sind einige von vielen davon, die Auswirkungen auf einen besonderen Spieler haben können.

2.4.3 Sportler als Mitunternehmer

Aufgrund seiner enormen Beteiligung am wirtschaftlichen Risiko des Spielbetriebs, könnte man den Fußballspieler auch als Mitunternehmer betrachten.³⁵ Denn der sportliche Erfolg eines Vereins wirkt sich größtenteils auf die wirtschaftlichen Zustände des Unternehmens aus. Die Lizenzspieler sind, neben den Trainern und einigen wenigen Personenkreisen wie z.B. der Sportdirektor, die einzigen Personen, die darauf einen Einfluss nehmen. Deshalb ist es fraglich, warum der Lizenzspieler nur als Arbeitnehmer einzustufen ist. Im Falle der Bejahung einer Mitunternehmerschaft würden nämlich die Regelungen des Arbeitsrechts so keine Anwendung finden.³⁶ Außerdem wäre der Lizenzspieler mit eigenen Anteilen an dem wirtschaftlichen Erfolg des Vereins zu beteiligen, was vernünftigen wirtschaftlichen Erwägungen eines Vereins widerspräche. Gegen ein Mitunternehmertum spricht insbesondere die satzungsmäßige Zielsetzung von Vereinen. So heißt es in § 4 I der Satzung des DFB: „Zweck und Aufgabe des DFB

³² Vgl. Rüdth S. 19.

³³ Deutsche Presseagentur im Spiegel Online vom 31.08.2015

<http://www.spiegel.de/sport/fussball/julian-draxler-wechselt-zum-vfl-wolfsburg-a-1050673.html>
(28.10.2016).

³⁴ Raecke im Spiegel vom 03.08.2016

<http://www.spiegel.de/sport/fussball/julian-draxler-will-wechseln-mitteilungsbeduerfnis-kommentar-a-1105931.html> (30.10.2016).

³⁵ Vgl. Dieckmann, S.24 ff.

³⁶ Vgl. Rüdth, S. 20.

ist es insbesondere, [...] den Freizeit- und Breitensport zu fördern. Demnach geht es nicht primär um die Verfolgung wirtschaftlicher Ziele, sondern vielmehr um eine Förderung von sportlicher Höchstleistung und einer Vorbildfunktion gegenüber dem Breitensport und Jugendsport.³⁷ Die Bemühungen seitens der Vereine in Sachen Gemeinnützigkeit und sozialem Verhalten sei noch präsent, jedoch gehören diese nicht mehr zu den Hauptzielen des Unternehmens. Das Geschäft der Ablösesummen rückt mehr und mehr in den Vordergrund der Vereine. Als passendes Beispiel lässt sich die TSG 1899 Hoffenheim nennen. Die Vereinsführung, inklusive „Mäzen“ Dietmar Hopp, hat nach außen hin den wirtschaftlichen Aspekt mehrmals als Zielorientierung des Vereins kommuniziert. 2011 trennte sich der Verein einvernehmlich vom Erfolgstrainer Ralf Rangnick, da Rangnick den sportlichen Erfolg anstrebte, jedoch setzte die Vereinsführung die Orientierung an die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen an.³⁸ Der Wintertransfer vom damaligen TSG-Leistungsträger Luiz Gustavo in der Saison 2010/2011 hat das Fass zum Überlaufen gebracht. Rangnick war aus sportlicher Sicht strikt dagegen, seinen Spieler innerhalb der Saison abzugeben, jedoch entschied sich die Vereinsführung für den wirtschaftlichen Aspekt und somit gegen Ralf Rangnick und verkaufte Gustavo für 15 Millionen Euro an den FC Bayern München.³⁹ So verlieren die Vereine immer mehr das Argument gegen eine Einordnung der Mannschaftssportler als Mitunternehmer. „Dennoch können gesellschaftsrechtliche Probleme sowie eine Abhängigkeit der Spieler im Sinne der Begriffsdefinition des Arbeitnehmers nicht widerlegt werden.“⁴⁰

2.4.4 Unternehmer mangels persönlicher Abhängigkeit

Ebenso sehen Scholz und Aulehner zwischen dem herkömmlichen Arbeitnehmer und dem Lizenzspieler keine Gemeinsamkeiten.⁴¹ Der Fußballspieler verdiene nämlich das Vielfache eines gewöhnlichen Arbeitnehmers, könne zusätzlich individuelle Werbeverträge abschließen und wird von persönlichen Spielerberatern vermarktet. Daraus wird geschlussfolgert, dass Lizenzspieler keine Arbeitnehmer sind, weil diese

³⁷ Vgl. Rüth, S. 20.

³⁸ Rhein-Neckar-Zeitung vom 02.01.2011

http://www.rnz.de/1899aktuell/1899news_artikel,-Hopp-An-wirtschaftlichen-Rahmenbedingungen-orientieren-_arid,152372.html (02.11.2016)

³⁹ Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 01.11.2011

<http://www.faz.net/aktuell/sport/fussball/bundesliga/tsg-hoffenheim-luiz-gustavo-wechselt-zu-den-bayern-1579338.html> (02.11.2016)

⁴⁰ Rüth, S. 21.

⁴¹ Vgl. Scholz/ Aulehner, S. 44 ff.

dem Verein nicht ihre gesamte Arbeitskraft schulden, sondern Unternehmer sind, mit denen die Vereine Kooperationsverträge schließen können.⁴² Jedoch scheitert diese Einordnung eines Lizenzspielers an den Weisungsrechten seitens der Vereine. Sie haben regelmäßig ein umfassendes Weisungsrecht, welches auch in private Bereiche der Spieler Ausstrahlungswirkung hat, und damit weiterreicht als ein gewöhnliches Direktionsrecht eines Arbeitgebers. Dieses weitreichende Weisungsrecht wird durch das übermäßige Einkommen des Spielers kompensiert.⁴³

2.4.5 Zwischenergebnis

Der Fußballspieler ist somit als Arbeitnehmer einzuordnen. Auch wenn gewisse Grundsätze der Arbeitnehmereigenschaft durch die hohen Gehälter, individuellen Werbeverträgen mit Unternehmen oder der ständigen Präsenz in der Öffentlichkeit in Frage gestellt werden können, so nimmt das sehr starke Weisungsrecht des Vereins eine entscheidende Rolle ein. Denn eine intensive fremdorganisierte Einbindung auf vertraglicher Grundlage und das bis in das Privatleben reichende Direktionsrecht des Arbeitgebers kommt nur in einem Arbeitsverhältnis vor.⁴⁴

Das Arbeitsverhältnis kommt durch die geschuldete Tätigkeit i.S.d. § 611 BGB und des Gesamtbildes der Vertragsbeziehung einer persönlichen Abhängigkeit nach arbeitsrechtlichen Verständnis zustande.⁴⁵ Somit ist der Fußballspieler als Arbeitnehmer mit allen arbeitsrechtlichen Folgen zu sehen.

Jedoch kann ein Fußballspieler in der Kreisliga nicht mit dem Fußballprofi in der Bundesliga gleichgestellt werden. Daher kommt fortliegend die entscheidende Differenzierung zwischen den Begriffen „Lizenzspieler“, „Vertragsspieler“ und „Amateur“.

2.5 Lizenzspieler

Der Lizenzspieler wird nach § 8 III der DFB-Spielordnung wie folgt definiert: „Lizenzspieler ist, wer das Fußballspiel aufgrund eines mit einem Lizenzverein oder einer Kapitalgesellschaft geschlossenen schriftlichen Vertrages betreibt und durch Abschluss eines schriftlichen Lizenzvertrages mit dem Ligaverband zum Spielbetrieb zugelassen

⁴² Vgl. Scholz/ Aulehner, S. 47.

⁴³ Vgl. Rüth, S. 22.

⁴⁴ Vgl. Rüth, S. 23.

⁴⁵ Vgl. Palandt/ Weidenkaff BGB Einf v § 611 Rn. 5.

ist. Das Nähere regelt das Ligastatut, dies gilt insbesondere für den nationalen Vereinswechsel von Lizenzspielern.“ Leistet ein Spieler durch seine sportliche Betätigung Arbeit aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages, so ist er als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Inhaltlich muss sich der Spieler im Arbeitsvertrag zu einer fremdbestimmten Leistung im Dienste eines Dritten verpflichten und es muss ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis zu diesem bestehen.⁴⁶

Der Lizenzspieler befindet sich zusätzlich in einer besonderen Situation durch das Dreiecksverhältnis zwischen Spieler und Ligaverband (DFL), Spieler und Verein und Verein zum Ligaverband (DFL).⁴⁷ Grundvoraussetzung für die Dreiecksbeziehung ist, dass der Verein sich in einer Beziehung mit dem Ligaverband durch einen Lizenzvertrag befindet und der Spieler mit der DFL einen Lizenzvertrag abschließt, in welchem er gegen ein Entgelt in den teilnehmenden Ligen eingesetzt wird. Der Spieler und der Verein schließen einen bilateralen Vertrag ab, der das Dreiecksverhältnis vervollständigt.⁴⁸

2.6 Amateur

„Amateur ist, wer aufgrund seines Mitgliedschaftsverhältnisses Fußball spielt und als Entschädigung kein Entgelt bezieht, sondern seine nachgewiesenen Auslagen und allenfalls einen pauschalisierten Aufwendersersatz bis zu Euro 249,00 im Monat erstattet erhält.“⁴⁹

Im Vergleich zu dem professionell tätigen Sportler ist der Amateur mangels arbeitsvertraglicher Bindungen kein Arbeitnehmer.⁵⁰ Der Amateur spielt i.S.d. § 8 I Nr. 1 der Spielordnung des DFB für seinen Verein ohne Entgelt und unterliegt dem Vereinsrecht. Als Mitglied kann ein Spieler allenfalls eine Aufwandsentschädigung bis zu 249,00 Euro erhalten. Dennoch ist ein Mitgliedschaftsverhältnis eines Sportlers zum Verein nicht als vertragliche Abrede zu bewerten.⁵¹ Die Rechte und Pflichten des Spielers ergeben sich aus der Satzung oder aus Beschlüssen des Vereins. Für den Amateur folgt daraus, dass ihm als Mitglied organschaftliche Rechte zustehen, welche sich auf ein aktives oder passives Wahlrecht und auf das Recht, die Einrichtungen des

⁴⁶ Vgl. Rüdth, S. 11.

⁴⁷ Vgl. Rüsing, S. 103.

⁴⁸ Vgl. Rüsing, S. 103.

⁴⁹ § 8 I Nr. 1 Spielordnung des DFB.

⁵⁰ Vgl. Rüdth, S. 12.

⁵¹ Vgl. Rüdth, S. 12.

Vereins nutzen zu dürfen, beschränken.⁵² Durch die Mitgliedschaft im Verein gestaltet sich die Rechtsbeziehung zwischen dem Amateurspieler und dem Verein, deren Satzung sich der Spieler freiwillig unterwirft.⁵³ Für den Amateurspieler dient der Fußball allein als Freizeitbeschäftigung und der Verein besitzt keinerlei Weisungsbefugnis gegenüber dem Spieler, wie es bei Lizenzspielern der Fall ist. Außerdem sind die Amateurspieler meist in den unterklassigen Ligen im deutschen Fußball vertreten..

2.7 Vertragsspieler

„Vertragsspieler ist, wer über sein Mitgliedschaftsverhältnis hinaus einen schriftlichen Vertrag mit seinem Verein abgeschlossen hat und über seine Auslagen hinaus (Nr.1) Vergütungen oder andere geldwerte Vorteile von mindestens Euro 250,00 monatlich erhält.“⁵⁴ Somit verkörpert der Vertragsspieler eine Mischform zwischen dem Amateur und dem Lizenzspieler. Zwischen dem Verein und dem Spieler liegt sowohl eine vertragliche Vereinbarung, als auch eine vereinsrechtliche Mitgliedschaft vor.⁵⁵

Durch die vertragliche Beziehung zwischen dem Spieler und dem Verein entsteht ein Arbeitsverhältnis, in der der Spieler für die geforderten Leistungen eine Vergütung erhält. Dadurch besitzt der Verein gegenüber dem Spieler ein Weisungsrecht.⁵⁶ Weiter für ein Arbeitsverhältnis spricht, dass die Vertragsspieler sozialversicherungspflichtig sind und somit als geringfügig beschäftigt gelten.⁵⁷

2.8 Der Trainer als Angestellter

Der Trainer erbringt seine Dienstleistung gegen ein Entgelt in persönlicher Abhängigkeit gegenüber seinem beschäftigten Verein. Als arbeitspflichtiger Dienstgeber ist er im Betrieb eingeordnet. Somit ist er gegenüber dem Verein weisungsgebunden.⁵⁸ Durch diese Aspekte erfüllt der Trainer die Kriterien eines Arbeitnehmers gemäß § 611 BGB

⁵² Vgl. Palandt/ *Ellenberger* BGB § 38 Rn. 1.

⁵³ Vgl. Rüth, S. 39.

⁵⁴ § 8 I Nr.2 Spielordnung des DFB

⁵⁵ Vgl. Rüth, S. 13.

⁵⁶ Vgl. Wüterich/ Breucker, S. 110 Rn. 117.

⁵⁷ Mayer in *Stuttgarter Nachrichten* vom 06.03.2014

<http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.amateurfussball-fussballer-als-mini-jobber-vorsicht-falle.b8d3daf6-58b1-4fec-8f3b-bb118bb05eca.html> (02.11.2016).

⁵⁸ Vgl. Pfister/Steiner, S. 233.

und bezieht daraus seine Rechte und Pflichten. Der Dienstvertrag gemäß § 611 BGB bestimmt das Arbeitsverhältnis zwischen Verein und Trainer. Die Dienstleistung des Trainers gegenüber seinem Arbeitgeber liegt in der Hervorhebung der Höchstleistung der Mannschaft und in der Verantwortung in allen Entscheidungen bezüglich der Mannschaft. Außerdem ist der Trainer verpflichtet seine Mannschaft bei den Wettbewerben zu betreuen, die Zusammenarbeit mit dem Vorstand aufrecht zu erhalten und für die Medien als verantwortliche Person präsent zu sein.⁵⁹

2.9 Der Trainer als leitender Angestellter

Der Begriff „leitender Angestellter“ wird im deutschen Recht i.S.d. § 5 III BetrVG weit gefasst. Ein leitender Angestellter ist jemand, der i.S.v. § 5 III Nr. 3 BetrVG „regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.“ Da die Betreuung und die Verantwortung der Lizenzmannschaft bei Wettbewerben zum Aufgabenfeld des Trainers gehören, sowie dieser eine Entscheidungsfreiheit bei der Aufstellung besitzt und diese Entscheidungen maßgeblich für den sportlichen Erfolg sind, die auf Dauer zu einer Entwicklung des Vereins führen können, ist der Trainer als leitender Angestellter zu betrachten. Dies hat zur Folge, dass das KSchG auf den Trainer Anwendung findet, der Versetzungsschutz jedoch entfällt.

⁵⁹ Vgl. Fritzweiler/Pfister/Summerer, S. 245.

3 Die Problemstellung beim Lizenzspieler

In diesem Teil werden nun die Ereignisse, die Lizenzspieler betreffen, angesprochen, die einer arbeitsrechtlichen Überprüfung unterzogen werden sollten.

Dabei werden zwei Fußballrechtsproblematiken behandelt, die aufgrund gerichtlicher Urteile an Präsenz gewonnen haben.

3.1 Fall Eren Derdiyok bei der TSG 1899 Hoffenheim

3.1.1 Vorstellung des Falls

Der Fußballprofi Eren Derdiyok wurde von der TSG 1899 Hoffenheim verpflichtet. Nach nicht zufrieden stellenden Leistungen wurde Derdiyok vom Training der Profimannschaft ausgeschlossen und in eine sogenannte „Trainingsgruppe 2“ verschoben, die gesondert zum Training der Lizenzmannschaft und nicht unter Aufsicht des Cheftrainers, sowie außerhalb des Trainingszentrums im Stadion unter einem eigenen Trainer trainierte. Für das Training dieser Trainingsgruppe 2 hatte die TSG 1899 Hoffenheim einen Trainer mit Fußball- Lehrer- Lizenz eingestellt. Die Größe der Gruppe variierte zwischen sechs, zwölf und fünfzehn Teilnehmern, darunter, einschließlich Derdiyok sechs Lizenzspieler, im Übrigen vertragslose Fußballprofis, sowie nicht lizenzierte Spieler. Diese Trainingsgruppe 2 absolvierte etwa acht Trainingseinheiten in der Woche. Zudem fanden zwei Testspiele gegen Amateurmansschaften statt, nicht aber ein Trainingslager.

Nachdem Derdiyok seit Saisonbeginn am 01.07.2013 am Training dieser Trainingsgruppe 2 teilgenommen hatte, erhielt er keinen Zugriff mehr zum Lizenzspielerbereich, obwohl er als Lizenzspieler für die TSG 1899 Hoffenheim beschäftigt worden war. Derdiyok machte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend, dem Klub aufzugeben, ihn am vollständigen Trainingsbetrieb der ersten Fußballmannschaft teilnehmen zu lassen und ihn darin ohne Einschränkung, insbesondere unter Benutzung des Trainingszentrums Zuzenhausen bis zum vorgesehenen Vertragsende am 30.06.2016 zu beteiligen. Er machte unter anderem geltend, dass er seine fußballerischen Fähigkeiten nicht ausschöpfen könne, weil das Niveau der „Trainingsgruppe 2“ weit unter der Lizenzmannschaft und der U23 sei.

3.1.2 Problem: Anspruch auf Beschäftigung

Vorliegend bemängelt Derdiyok nicht ordnungsgemäß beschäftigt worden zu sein. Rechtlich sind Lizenzspieler immer als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Der Beschäftigungsanspruch des Fußballspielers ist ein immer wieder auftauchendes Thema. In jeder Wechselperiode kommt es vor, dass Klubs Spieler „ausmustern“ und sie vom regulären Trainingsbetrieb der Mannschaft ausschließen.

Er müsste somit einen Anspruch auf Beschäftigung aus dem Arbeitsvertrag geltend machen können und es müsste auf Seiten des Arbeitgebers eine Beschäftigungspflicht vorliegen.

Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers ist gesetzlich nicht geregelt. Das BAG leitet den Beschäftigungsanspruch aus den §§ 611, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ab.⁶⁰ Danach ist der Arbeitgeber aus dem bestehenden Arbeitsvertrag zur Förderung der Beschäftigungsinteressen des Arbeitnehmers verpflichtet, was sich aus der verfassungsrechtlichen Wertentscheidung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG ergibt, die über § 242 BGB auch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen ist.⁶¹ Maßgeblich ist, dass der Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung nur im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen besteht.⁶² „Ein Rechtsanspruch auf Beschäftigung auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsbereich hat der Arbeitnehmer nur, wenn eine entsprechende vertragliche Vereinbarung besteht. Soweit eine solche fehlt oder die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschrieben ist, kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts bestimmen, wo er den Arbeitnehmer einsetzt.“⁶³ Folglich muss eine vertragsgemäße Beschäftigung erfolgen, wenn der Arbeitnehmer eine solche verlangt. Dieser Beschäftigungsanspruch muss jedoch dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Es findet also eine Interessenabwägung statt, mit welcher festgestellt werden soll, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung schutzwürdig ist und somit überwiegt. Fällt diese zu Lasten des Arbeitgebers, besteht ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitnehmers

⁶⁰ Vgl. Palandt/ Weidenkaff BGB § 611 Rn. 118.

⁶¹ Vgl. Rybak S. 122.

⁶² Vgl. Schaub/ Koch § 109 Rn. 5a f.

⁶³ Vgl. Rybak S. 122.

darin und somit eine Pflicht des Arbeitgebers, diesen nach dem Arbeitsvertrag entsprechend zu beschäftigen.

3.1.3 Anwendung auf den Fall

Anknüpfend an das Bestehen des Anspruchs auf tatsächliche Beschäftigung nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, ist zu klären, wie sich dieser Beschäftigungsanspruch im Einzelnen gestaltet.

Dazu ist es notwendig, den Arbeitsvertrag näher zu betrachten. Die Vertragsbeziehung ist durch Musterverträge der Verbände geprägt, deren Verwendung verbandsrechtlich nicht vorgeschrieben ist. Die DFL gibt einen Musterarbeitsvertrag für Lizenzspieler heraus, welches praktisch immer verwendet wird.

Der Musterarbeitsvertrag für Lizenzspieler der DFL ist ein umfangreiches Vertragswerk, welches vierzehn Paragraphen umfasst. Mindestens fünf dieser Paragraphen enthalten Regelungen, die für den Beschäftigungsanspruch des Lizenzspielers von Bedeutung sind.

Zunächst wird in § 1 I des Musterarbeitsvertrages die Grundlage des Vertragsverhältnisses geregelt. Dort heißt es: „Der Klub stellt den Spieler nach den Bestimmungen dieses Vertrages als Lizenzspieler im Sinne des Ligastatus des „Die Liga- Fußballverbandes e.V.“ (Ligaverband) an. (...)“. § 2 enthält für den vorliegenden Fall die relevanten Pflichten des Spielers:

„Der Spieler verpflichtet sich, seine ganze Kraft und seine sportliche Leistungsfähigkeit uneingeschränkt für den Klub einzusetzen, alles zu tun, um sie zu erhalten und zu steigern und alles zu unterlassen, was ihr vor und bei Veranstaltungen des Klubs abträglich sein könnte. Gemäß diesen Grundsätzen ist der Spieler insbesondere verpflichtet

- a) an allen Spielen und Lehrgängen des Klubs, an jedem Training- gleich ob allgemein vorgesehen oder besonders angeordnet-, an allen Spielerbesprechungen und an allen sonstigen der Spiel- und Wettkampfvorbereitung dienenden Veranstaltungen teilzunehmen. Dies gilt auch, wenn ein Mitwirken als Spieler oder Ersatzspieler nicht in Betracht kommt. Der Spieler ist bei entsprechender Anweisung auch verpflichtet, an Spielen oder am Training der zweiten Mannschaft des Klubs teilzunehmen, falls diese in der Oberliga oder einer höheren Spielklasse spielt; (...)“

Im vorliegenden Fall war Derdiyok weder vom Spiel- und Trainingsbetrieb vollumfänglich ausgeschlossen noch auf den Trainingsbetrieb der zweiten Mannschaft verwiesen worden. Er machte jedoch geltend, dass ein ordnungsgemäßer Trainingsbetrieb nicht gewährleistet wurde.

Fraglich ist somit, ob die „Trainingsgruppe 2“ den Anforderungen eines Beschäftigungsanspruchs nach dem Arbeitsvertrag genügt.

Hierfür ist zunächst zu klären, welche Anforderungen an eine entsprechende Beschäftigung zu stellen sind. Als Fußballprofi fällt hierunter zumindest ein ordnungsgemäßes Training mit Vollprofis der ersten oder zweiten Mannschaft. Insbesondere wird man bloße Kraft- und Ausdauerübungen als nicht ausreichend erachten können. Das Fußballspiel erfordert auch taktisches und mannschaftsspezifisches Training.

Derdiyok machte geltend, dass durch die Nichtnutzung des Trainingszentrums ihm qualifizierte Übungseinheiten nicht gewährt wurden. Außerdem besitzt der aussortierte Spieler keine Möglichkeit seine fußballerischen Fähigkeiten durch Trainings- und Übungseinheiten mit gleichwertigen, d.h. auf Bundesliganiveau agierenden Mannschaftskollegen, aufrecht zu erhalten. Man könnte dagegen anführen, dass immerhin bis zu zwölf Profifußballer mittrainieren und somit ein gewisses fußballerisches Niveau gegeben ist. Jedoch erlaubt dies kein geordnetes mannschaftstaktisches Training. Die TSG 1899 Hoffenheim wandte ein, dass sie mit dem Training der Trainingsgruppe 2 den Beschäftigungsanspruch des Spielers erfülle, da das Training nach festen, zwischen den Trainern beider Trainingsgruppen abgesprochenen Trainingsplänen stattfände, und Trainingsinhalte und –umfang beider Trainingsgruppen identisch seien.

Grundsätzlich ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung die im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Verpflichtung des Arbeitgebers zur Vergütungszahlung stehende Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag. Gemäß § 611 II BGB können Gegenstand eines Arbeitsvertrages Arbeitsleistungen jeder Art sein. Die zu leistende Tätigkeit unterliegt freier vertraglicher Disposition.

Gemäß § 105 GewO können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages frei vereinbaren, soweit nicht zwingende Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, entgegenstehen; soweit die Vertragsbedingungen wesentlich sind, richtet sich ihr

Nachweis nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes.⁶⁴ Nach § 2 I 2 Nr.5 NachwG hat der Arbeitgeber in die von ihm zu erstellende Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistende Tätigkeit auszunehmen. Insoweit ist im Musterarbeitsvertrag für Lizenzspieler in § 1 I geregelt, dass der Klub den Spieler als Lizenzspieler im Sinne des Ligastatuts des Ligaverbandes anstellt. In § 2 werden einzelne Pflichten des Spielers geregelt.

Zur Konkretisierung der Art der Arbeitsleistung ist zunächst der Inhalt des Arbeitsvertrages ausschlaggebend. Von der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag ist der Umfang des Direktionsrechts abhängig.⁶⁵ Zwischen Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag und Direktionsrecht besteht eine Wechselwirkung.

„Unter Direktions- oder Weisungsrecht versteht man das Recht des Arbeitgebers, die Leistungspflicht des einzelnen Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit einseitig näher zu bestimmen; im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechts kann der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO die vertraglich nur rahmenmäßig bestimmte Leistungspflicht des Arbeitnehmers konkretisieren, wobei sich diese Leistungsbestimmung innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitspflicht halten muss; der Arbeitsvertrag selbst kann also das Direktionsrecht einschränken; Klauseln, die das Direktionsrecht betreffen, sind gemäß § 307 III 1 BGB als deklaratorische Klauseln inhaltskontrollfrei, sofern sie lediglich den Inhalt des allgemeinen Weisungsrechts nach § 106 GewO wiedergeben; gehen Klauseln jedoch über den gesetzlichen Inhalt des Direktionsrechts hinaus, werden sie kontrollfähig und einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterzogen; man spricht insoweit von direktionserweiternden Klauseln.“⁶⁶

Für den Beschäftigungsanspruch spielt das in der Form eine Rolle, dass die Klausel in § 1 I des Musterarbeitsvertrages, wonach der Klub den Spieler als Lizenzspieler im Sinne des Ligastatuts des Ligaverbandes anstellt, eine kontrollfreie Leistungsbeschreibung i.S.v. § 307 III 1 BGB enthält und somit wirksam ist. Auch stellt die Klausel des § 2 S. 2 lit. a) S. 1 und 2 des Musterarbeitsvertrages keine direktionsrechtserweiternde Klausel dar, da sie den Inhalt der Arbeitspflicht des Spielers im Rahmen des in § 1 I des Musterarbeitsvertrages festgeschriebenen Berufsbildes des Lizenzspielers beschrieb.

⁶⁴ Vgl. Rybak, S. 136.

⁶⁵ ErfK/ Preis, § 611 BGB Rn. 648.

⁶⁶ Vgl. Rybak, S. 136f.

Anders ist dies bei § 2 S. 2 lit. a) letzter Satz des Musterarbeitsvertrages, wonach der Spieler bei entsprechender Anweisung auch verpflichtet ist, an Spielen oder am Training der zweiten Mannschaft des Klubs teilzunehmen, falls diese in der Oberliga oder einer höheren Spielklasse spielt. Denn die Klausel enthält eine echte Direktionsrechtserweiterung, da sie dem Klub die Möglichkeit gibt, Weisungen hinsichtlich einer Art der Arbeitsleistung anzusprechen, die vom allgemeinen Direktionsrecht nicht mehr umfasst sind, weil sie die vertraglich geschuldete Leistungspflicht des Spielers als Lizenzspieler überschreitet; echte Direktionsrechtserweiterungen in vorformulierten Arbeitsverträgen unterliegen der Inhaltskontrolle gemäß §§ 307 ff. BGB.⁶⁷

Das Arbeitsgericht Mannheim vertrat die Auffassung, dass aus der Regelung in § 2 S.2 lit a) letzter Satz des Arbeitsvertrages, wonach der Spieler bei entsprechender Anweisung auch verpflichtet ist, an Spielen oder am Training der zweiten Mannschaft des Klubs teilzunehmen, falls dieser in der Oberliga oder einer höheren Spielklasse spielt, folge unmittelbar, dass der Klub nicht nur die Teilnahme an einem inhaltlich strukturierten, qualifizierten Training an bestimmten Trainingsstätten schuldet, sondern auch ein Training mit der Perspektive, die spielerischen Fähigkeiten auch in einem qualifiziertem Wettbewerb, nämlich in der Oberliga oder einer höheren Spielklasse einsetzen zu können.⁶⁸

Diese Perspektive eröffnet der Klub Derdiyok allerdings nicht. Denn Derdiyok wurde nicht der 2. Mannschaft zugeordnet, sondern in eine Trainingsgruppe, ohne jeglichen Wettbewerbscharakter, die dem Spieler keine Möglichkeit zu einem qualifizierten Spieleinsatz geben konnte. Selbst die Testspiele gegen Kreisligamannschaften ändern an der Tatsache nichts, dass das Trainingsniveau für einen Lizenzspieler nicht ausreichend sein kann. Auch wenn die Trainingsinhalte mit den beiden Trainern abgesprochen wurden, so kann der Trainingseffekt durch die dauernde Rotation und Aufstockung von nicht lizenzierten Spielern nicht gesteigert werden. Somit wird einem Beschäftigungsanspruch nicht entsprochen.

⁶⁷ Vgl. Rybak, S. 140.

⁶⁸ Vgl. ArbG Mannheim, Urteil vom 28.08.2013, Az.: 10 Ga 3/13; Rybak, S. 132f.

3.2 Fall Heinz Müller beim FSV Mainz 05

3.2.1 Vorstellung des Falls

Heinz Müller war bei dem Bundesligaverein FSV Mainz 05 zunächst seit dem 01.07.2009 aufgrund eines auf drei Jahre befristeten Vertrags als Lizenzfußballspieler (Torhüter) beschäftigt. Unmittelbar anschließend schlossen die Parteien im Sommer 2012 erneut einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag mit einer vertraglich vereinbarten Verlängerungsoption, die nur ab 23 Bundesligaeinsätzen in der Saison 2013/2014 zu trage kommen sollte. Der Verein machte geltend, mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits 34-jährigen Spieler habe er aufgrund der Ungewissheit der Leistungserwartung keinen unbefristeten Vertrag geschlossen und verwies auf die Branchenüblichkeit.⁶⁹

Heinz Müller klagte vor dem Arbeitsgericht Mainz. Dieses entschied, dass die Befristung von Arbeitsverträgen auch im Profisport nur dann zulässig ist, wenn sie eine Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreitet oder wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Der FSV Mainz 05 legte daraufhin Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz wies die Klage von Müller ab, mit der Begründung, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages zwischen einem Fußballverein der ersten Bundesliga und einem Lizenzspieler durch den sachlichen Grund der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 I 2 Nr.4 TzBfG gerechtfertigt ist.⁷⁰

Nachfolgend soll die Problematik in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverträgen im Profifußball und des Vorliegens eines sachlichen Grundes geschildert werden.

3.2.2 Problem: Befristung von Arbeitsverträgen

Wie bereits ausgeführt ist der Lizenzfußballspieler als Arbeitnehmer einzuordnen, so dass für ihn grundsätzlich arbeitnehmerschützende Vorschriften gelten. Folglich findet auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung, welches die Möglichkeit einräumt, die Befristung von Arbeitsverträgen erheblich einzuschränken.

Im Profifußball kommen regelmäßig nur zwei Befristungsmöglichkeiten in Betracht, nämlich die Befristung gemäß § 14 I TzBfG oder die nach § 14 II TzBfG. Bei der ersten Möglichkeit muss ein Sachgrund zur Befristung vorliegen, so dass eine solche bis zur

⁶⁹ Vgl. ArbG Mainz, Urteil vom 19.03.2015 – 3 Ca 1197/14-, juris.

⁷⁰ Vgl. LandesarbG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17. Febr. 2016- 4 Sa 202/15-, juris.

Grenze des Missbrauchs zeitlich unbegrenzt möglich ist. Bei der zweiten hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes, einen Arbeitsvertrag zu befristen, die aber höchstens dreimal und maximal bis zu zwei Jahre zulässig ist.

Somit gilt auch für den Profifußballsport zunächst, dass eine Befristung ohne Vorliegen eines Sachgrundes nur bis zu zwei Jahren zulässig ist.

3.2.3 Anwendung auf den Fall

Vorliegend war der Arbeitsvertrag zwischen Müller und dem FSV Mainz 05 bereits sachgrundlos auf drei Jahre befristet gewesen, so dass eine weitere Befristung nur noch mit Sachgrund in Betracht kam.

Zunächst hätte man an § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG denken können. Danach liegt ein Sachgrund insbesondere vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Jedoch braucht ein Bundeligaverein immer Spieler für alle Positionen. Zu denken ist an einem vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des konkreten Spielers. Dies lässt sich aber gerade nicht unter § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG subsumieren.

Weiterhin wäre an einem Sachgrund nach § 14 I 2 Nr. 3 TzBfG zu denken gewesen. Ein sachlicher Grund lege demnach insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wurde. Die Befristung aufgrund von Erkrankungen oder vorübergehende Verhinderung einzelner Arbeitnehmer ist hiervon erfasst. Die bisher übliche, standardmäßige Befristung unabhängig von Verletzungen ist hierdurch nicht zu rechtfertigen.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland- Pfalz rechtfertigt die Befristungsabrede durch den sachlichen Grund der Eigenart der Arbeitsleistung gemäß § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG.

Mit dem Begriff der „Eigenart der Arbeitsleistung“ sollten die in der Rechtsprechung anerkannten Fälle im Rundfunk- und im Bühnenbereich erfasst werden, ohne dass jedoch damit eine abschließende und ausschließlich auf diese Fälle bezogene Regelung gewollt war.⁷¹

⁷¹ Vgl. LandesarbG Rheinland- Pfalz. Urteil vom 17. Febr. 2016- 4 Sa 202/15-, juris.

Hierunter fallen vor allem Verschleißtatbestände, sowie Arbeitsverhältnisse mit Innovationsbedürfnis, wie z.B. künstlerische oder redaktionelle Tätigkeiten.⁷² Daher wird man die Befristung von Trainern einer Profifußballmannschaft relativ unproblematisch mit dem Verschleiß der Motivationsfähigkeit begründen können.

Doch kann auch die Befristung von Spielern mit der Eigenart der Arbeitsleistung begründet werden?

Da jede Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, kann eine weite Auslegung des Merkmals der Eigenart der Arbeitsleistung nicht erfolgen. Es muss sich daher um eine vertragstypische, die jedem Arbeitsverhältnis innewohnende Besonderheit in einem außergewöhnlichen Maß übersteigende Eigenart handeln, wobei jedoch auch branchenspezifische Merkmale zu berücksichtigen sind.

Dies könnte im vorliegenden Fall in Betracht kommen. Eine Gesamtbetrachtung des Rechtsverhältnisses zwischen einem Verein der Fußball- Bundesliga und einem Lizenzspieler könnte ergeben, dass diese von Besonderheiten gekennzeichnet ist, die einen sachlichen Grund für eine Befristung rechtfertigen würde.

Zum einen besteht im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zwischen Verein und Lizenzspieler eine über die übliche bei Abschluss sonstiger Arbeitsverträge gegebene große Unsicherheit zukünftiger Entwicklungen. Man kann nämlich nicht genau einschätzen, wie lange der Spieler sowohl sportliche als auch wirtschaftliche Ziele eines Vereins erfolgsversprechend erfüllen kann. Denn im Profifußball wirken sich Verletzungen, auch wenn sie nicht zu einer dauerhaften Unfähigkeit führen, erheblich auf die Leistungsfähigkeit sowie die Leistungsentwicklung eines Spielers aus. Die persönliche Leistungsentwicklung eines Spielers ist ohnehin von mehreren Faktoren abhängig und daher bei Vertragsschluss nur eingeschränkt vorhersehbar.

Außerdem können Veränderungen in wichtigen Positionen, wie den Trainerposten, sich ebenfalls auf die Leistungsentwicklung des Spielers maßgebend auswirken. Bei einem neuen Trainer kann es durchaus vorkommen, dass der gewisse Spielertyp nicht mehr in das Konzept oder in das System des Trainers passt und deshalb nicht mehr sinnvoll eingesetzt werden kann. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich eine Mannschaft von Saison zu Saison verändert. Denn der Verein strebt stets durch Neuverpflichtungen seine sportlichen Aussichten auf Erfolg zu verbessern. Daher kann es vorkommen, dass der Spieler durch das neugebildete Mannschaftgefüge nicht mehr die Leistungen aus

⁷² Vgl. ErfK/ Müller - Glöge, § 14 TzBfG Rn. 44.

der Vorsaison abrufen kann. Ebenso können Abgänge zur neuen Saison, die auch gegen den Willen des Vereins vorkommen können, die Gruppendynamische Entwicklung der Mannschaft stark beeinflussen und somit auch Auswirkungen auf den Spieler selbst haben. Denn der Spieler müsste sich mit seinen neuen Mannschaftskollegen neu einfinden. Durch die neue Zusammensetzung kann der Einfluss auf die Leistungsentwicklung des Spielers zur Zeit des Vertragsschlusses nicht vorausgesehen werden. Letztendlich entscheidet der Trainer, dessen Meinung nicht nur von objektiven, sondern auch von subjektiven Einschätzungen geprägt ist, welche Spieler eingesetzt werden. Somit begründen diese Umstände ein berechtigtes Interesse des Vereins darin, Arbeitsverträge der Lizenzspieler nicht unbefristet lang laufen zu lassen, sondern sie in überschaubare Zeit zu verpflichten.

Das Interesse bekräftigt sich weiter durch die Notwendigkeit einer ausgewogenen, der sportlichen Zielsetzung gerecht werdende Altersstruktur des Spielerkaders.⁷³ Die Bundesligavereine bemühen sich daher stets, Neuverpflichtungen junger Spieler zu tätigen oder eigene Nachwuchsspieler in die erste Mannschaft durch ein Profivertrag einzubeziehen. Würden unbefristete Verträge mit Lizenzspielern bestehen, so käme man zu einer unangemessenen Aufstockung des Kaders, welches langfristig überhaupt nicht mehr zu finanzieren wäre. Die Möglichkeit den Kader durch eine betriebsbedingte Kündigung zu verkleinern wäre durch die Sozialauswahlkriterien des § 1 III KSchG nicht sinnvoll, da man erst die jüngeren Spieler kündigen müsste.

Auf Seiten des Spielers besteht ebenfalls das Interesse an einem befristeten Vertrag, da der Lizenzspieler ordentlich nicht zu kündigen ist. Somit wird vorübergehend das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, genommen. Da im Profifußball die Leistungsentwicklung, wie bereits ausgeführt, unvorhersehbar ist, schützt die Befristung den Spieler vor einer personenbedingten Kündigung. Ein weiterer Zuspruch für Befristung im Profifußball seitens des Lizenzspielers, ist der Erhalt an Freizügigkeit bei gegebener Gelegenheit eines Vereinswechsels. Denn ein möglicher Vereinswechsel kommt dem Spieler zugute, da dieser meist bessere Konditionen oder Einsatzzeiten anbietet. Durch die Befristung von Lizenzspielern im Profifußball wird das Bedürfnis eines möglichen Vereinswechsels erst ermöglicht.

Trotz allen Zusprüchen für die Befristung der Arbeitsverträge der Lizenzspieler, erscheint es fraglich, ob die aufgeführten Argumente dies rechtfertigen können. Somit ist

⁷³ Vgl. LandesarbG Rheinland- Pfalz. Urteil vom 17. Febr. 2016- 4 Sa 202/15-, juris, Rn. 75.

zweifelhaft, ob man mit dem Befristungsgrund des § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG zu einer grundsätzlichen Befristungsmöglichkeit im Profifußball kommt.

Im Fall Heinz Müller könnte auch das für einen Profifußballer fortgeschrittene Alter des Torwarts als Sachgrund zur Befristung dienen. Gemäß § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, zulässig. Die Vereinbarung der Befristung auf eine Altersgrenze ist nur rechtmäßig, wenn die Tätigkeit neben einer unverminderten körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit auch mit besonderen Schwierigkeiten und Verantwortung verbunden ist.⁷⁴ Die Schwierigkeit besteht darin mit Beachtung des Diskriminierungsverbots diese Altersgrenze festzulegen. Zu fragen wäre, wann das Alter von Profifußballern eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i.S.d. § 8 AGG bzw. nach § 10 AGG rechtfertigt, um eine unterschiedliche Behandlung zuzulassen.

Zuletzt könnte man die Überlegung anstellen, den Profifußball gesondert zu betrachten. Der Anwalt für Sportrecht Christoph Schickhardt äußerte sich gegenüber der „Bild“ Zeitung wie folgt: „Man kann den Profisport nicht mit anderen Branchen vergleichen, weil ein Sportler nur eine begrenzte Zeit seinen Beruf ausüben kann. Auch deshalb verdienen Fußballer viel mehr Geld als normale Angestellte“.⁷⁵

Das Argument, der Profisport sei so speziell, dass allein darin schon ein sachlicher Grund für befristete Verträge liege, erscheint sehr zweifelhaft. Diese Rechtsunsicherheit ist trotz der sinnvollen Befristung von Lizenzspielern vorhanden.

⁷⁴ MüKoBGB/ Hesse, § 14 TzBfG Rn. 60.

⁷⁵ Tagesspiegel vom 25.03.2015 <http://www.tagesspiegel.de/sport/forderung-der-spielergewerkschaft-kommt-der-tarifvertrag-fuer-profifussballer/11554396.html> (10.12.2016).

4 Die Schwierigkeit der Trainerentlassung

Schwierigkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, bereitet auch die Beschäftigung der Trainer. Vereine verfahren mit diesen regelmäßig nach folgendem Muster: Ist die Mannschaft erfolglos, wird der Trainer entlassen und ein neuer Trainer eingestellt.

4.1 Einführung

Viktor Skriprink, Dieter Hecking, Bruno Labbadia, Andre Schubert, Dirk Schuster, Markus Kauczinski, Nobert Meier. All diese Trainer waren zum Beginn in der Bundesligasaison 2016/17 bei den Vereinen als Trainer tätig. Mittlerweile wurden alle bisher genannten Trainer in der Hinrunde „entlassen“, beziehungsweise man hat sich einvernehmlich getrennt.

Die Begründungen für die Trennungen sind meist bedenklich: „Unterschiedliche Auffassungen über die weitere sportliche Ausrichtung“; „Wir sind nach dem gestrigen Spiel und der anschließenden Analyse zu der Auffassung gekommen, dass wir neue Impulse brauchen, um dem Negativtrend entgegenwirken zu können“; „Nach intensiven Gesprächen reagiert der Verein damit auf die negative sportliche Entwicklung in der laufenden Spielzeit“; „Auch der personelle Umbruch im Kader in diesem Sommer hat nicht den von uns allen erhofften Umschwung gebracht“; „Nach der langen Vorbereitung und den bisherigen Spielen müssen wir konstatieren, dass unsere fußballerische Entwicklung insgesamt nicht unseren Vorstellungen entspricht“; „Weil uns nach der Leistung in Gladbach die Überzeugung fehlte, dass es in der bestehenden Konstellation möglich ist, zeitnah eine Wende zum Positiven herbeizuführen“.⁷⁶

⁷⁶ Spiegel vom 15.12.2016

<http://www.spiegel.de/sport/fussball/dirk-schuster-wie-kommunizieren-bundesliga-vereine-trainer-entlassungen-a-1125933.html> (20.12.2016).

Saison	Trainerwechsel	Davon Interimstrainer	Betroffene Verein
16/15	14	3	8
15/14	15	2	10
14/13	16	5	6
13/12	9	3	5
12/11	19	7	9
11/10	20	4	12
10/09	16	5	8
09/08	16	4	11
08/07	11	3	8
07/06	14	3	9

Tabelle 1: Anzahl der Trainerwechsel pro Saison in der 1. Bundesliga⁷⁷

Die oben dargestellte Tabelle zeigt die Anzahl der Trainerwechsel in der 1. Bundesliga von den letzten 10 Jahren. Dabei wird deutlich, dass bis auf die Saison 13/12, jeweils mehr als 10 Trainerwechsel pro Saison durchgeführt wurden, und das bei gerade mal 18 Bundesligavereinen.

Dieser Trend lässt darauf schließen, dass im schnelllebigen Fußballgeschäft in kürzester Zeit Resultate erwartet werden, die nur schwierig umzusetzen sind. Wie soll diese Umsetzung erfolgen, wenn der Trainer erst einmal sein Konzept und seine Vorstellung, wie er gerne Fußball spielen lassen würde, an die Mannschaft weitergeben muss und diese Zeit benötigt? Kann Erfolglosigkeit nach nur wenigen Spieltagen schon gemessen werden? Und stellt sie einen Kündigungsgrund dar?

⁷⁷ Werte sind abrufbar auf <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36473/umfrage/trainerwechsel-in-der-fussball-bundesliga-seit-der-saison-63-64/> (20.12.2016).

Rechtlich gesehen stellt sich zum einen für den Sportverein oder Sportverband die Frage, ob der Trainervertrag durch Kündigung beendet werden kann und zum anderen für den betroffenen Trainer die Frage, wie er sich gegebenenfalls dagegen wehren kann

4.2 Trainervertrag

Grundsätzlich ist der Trainer als Arbeitnehmer zu qualifizieren, denn er führt seine Tätigkeit gegen Entgelt in persönlicher Abhängigkeit zum Sportverein oder Sportverbandsaus, und ist somit weisungsgebunden.

Aufgrund dieser Kriterien ist der Trainervertrag in der Regel als entgeltlicher Arbeitsvertrag anzusehen.

Folglich stellt sich für Trainer die Frage, ob sie bei einer Kündigung wegen Erfolglosigkeit Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genießen.

4.3 Kündigungsschutz

Gemäß § 23 I KSchG setzt der Geltungsbereich des Kündigungsschutzes die Beschäftigung in einem Betrieb voraus. Das kann bei Sportvereinen und –verbänden grundsätzlich bejaht werden. Der Kündigungsschutz nach dem KSchG ist somit, sowohl sachlich als auch persönlich, auf den Trainer anwendbar.

§ 1 KSchG regelt die Wirksamkeitsvoraussetzungen von ordentlichen Kündigungen. Danach kann ein Arbeitsverhältnis u.a. dann gekündigt werden, wenn dies durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist.⁷⁸

Ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, dann ist sie nach § 1 I KSchG rechtsunwirksam.

⁷⁸ MünchArbR/ Berkowsky § 110 Rn. 1.

4.4 Kündigung wegen Erfolglosigkeit

In den aufgeführten aktuellen Entlassungen und im Fall Ralf Aussem, der bei Alemania Aachen beschäftigt war, wurde die „Kündigung“ wegen Erfolglosigkeit ausgesprochen. Das Aachener Arbeitsgericht hielt die Kündigung im Fall Aussem für unwirksam.⁷⁹

Fraglich ist, ob eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages möglich ist, wenn der gewünschte Erfolg ausbleibt. Dabei ist entscheidend, ob die Erfolglosigkeit des Trainers die Kündigung wegen sogenannter personen- oder verhaltensbedingter Gründe rechtfertigt.

a) Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung wäre gerechtfertigt, wenn der Trainer wegen in seiner Person liegender Gründe nicht die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen kann. Dabei wird zwischen objektiven und subjektiven Eignungsmängeln unterschieden.

Ein objektiver Eignungsmangel und damit Grund für die ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages wäre bspw. das Fehlen einer erforderlichen Trainerlizenz.

Subjektive Eignungsmängel liegen dagegen unmittelbar in der Person des Arbeitnehmers. Dies bedeutet dem Arbeitnehmer fehlen Fähigkeiten, die zur Erfüllung der vertraglich geforderten Arbeitsleistung notwendig sind.

Darüber hinaus müssen die Gründe, die für das Vorliegen eines subjektiven Eignungsmangels sprechen sollen, erheblich sein. Zwar wird dem Sportverein bzw. dem Sportverband ein gewisser Beurteilungsspielraum eingeräumt. Im Kündigungsschutzprozess wären die Daten und Fakten jedoch vorzutragen, aus denen sich das Leistungsdefizit des Trainers ergibt.

b) Verhaltensbedingte Kündigung

Des Weiteren könnte man an eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen denken. Das wäre der Fall, wenn Vertragsstörungen vorliegen, die auf vom Trainer steuerbare und abstellbare Umstände beruhen. Trainiert der Trainer z.B. zu wenig mit den Sportlern oder wendet er veraltete und ineffiziente Methoden

⁷⁹ ArbG Aachen, Urteil vom 22.02.2013- 6 Ca 3662/12-, juris.

an, so kann darin eine wesentliche Störung zu sehen sein. Die Leistungspflicht bemisst sich jedoch nicht nach objektiven Kriterien, sondern nach der Leistungsfähigkeit des Trainers

4.5 Fazit

Einen Nachweis von Eignungsmängeln, die auf subjektive Eigenschaften des Trainers beruhen, ist in der Praxis schwer zu führen. Ebenso schwierig erscheint es, einen Nachweis einer berechtigten Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen vorzulegen.

Festzuhalten ist, dass Trainern als Arbeitnehmer der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG zugutekommt. Leistet der Trainer fachlich gesehen eine nicht zu bemängelnde Arbeit und ist seine Mannschaft trotzdem erfolglos, rechtfertigt dies weder eine verhaltens- noch eine personenbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber.

Dem Arbeitgeber bleibt in dieser Situation nur die Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag mit dem Trainer abzuschließen. Die einvernehmliche Trennung in Form eines Aufhebungsvertrags, ist der Normalfall im Profifußball und soll die arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die vor Gericht auftreten würden, umgehen. „Der Profisport ist eine sensible Welt und keiner wolle als Querulant gelten“, so Professor Ulrich Preis, Arbeitsrechtler an der Universität Köln.⁸⁰ Der Profifußball kann nicht immer auf Toleranz der Beteiligten und Schlichtung der einzelnen Parteien hoffen. Deswegen muss für Personen, die nicht die Flucht ergreifen möchten oder die Trennung nicht akzeptieren wollen, die Freiheit gegeben sein, sich rechtlich gegen rechtswidriges Verhalten zu wehren.

Aufgrund dessen, werden der folgende Teil der Arbeit Überlegen angestellt sowie Fragestellungen aufgeworfen, in welche Richtung sich der deutsche Profifußball und das kollektive Recht zukünftig bewegen werden.

⁸⁰ Ahrens und Peschke vom 02.03.2013

<http://www.spiegel.de/sport/fussball/drittligist-alemannia-aachen-trainer-aussem-klagt-wegen-kuendigung-a-886066.html> (20.12.2016).

5 Tarifverträge als Lösungsansatz

Derzeit gibt es im deutschen Profifußball keine Tarifverträge. Ihre Notwendigkeit wurde lange Zeit verneint, doch zeigen jüngste Entwicklungen, dass das Thema derzeit aus verschiedenen Gründen an Relevanz gewinnt. In diesem Abschnitt sollen zunächst die Chancen von Tarifverträgen im Profifußball beleuchtet und dahingehende rechtliche Aspekte angesprochen werden. Die mögliche Einführung von Tarifverträgen bringt jedoch auch Gefahren und Probleme mit sich, die angesprochen werden sollten. Trotzdem sprechen gute Gründe dafür, dass der Tarifvertrag für den deutschen Profifußball erfolgen muss. Seit 2001 hat die VDV in § 2 IV Buchstabe a) ihrer Satzung ihre Aufgaben und Ziele auch auf den Abschluss von Tarifverträgen, unter Anwendung aller gewerkschaftlichen Mittel erweitert.⁸¹ Und sogar der Deutsche Fußball Ligaverband zeigt als Arbeitgeberverband das Interesse, an dem Abschluss eines Tarifvertrags.⁸² Diese Überlegungen werden aktuell beim Fall Heinz Müller ebenfalls bekräftigt. Ulf Baranowsky, Geschäftsführer der Spielergewerkschaft VDV, äußerte sich gegenüber der Deutschen Presseagentur wie folgt: „Rechtssicherheit kann man nur durch einen Tarifvertrag schaffen. Der Fußball kann kein Interesse daran haben, dauerhaft in einer solchen Unsicherheit zu leben“. Weiter argumentierte Baranowsky: „Ein solcher Tarifvertrag könne die Befristung von Verträgen verbindlich regeln - ganz im Sinne des bisherigen Systems, aber ohne Rechtsunsicherheit.“⁸³

Folglich ist das Bedürfnis, Tarifverträge im Profifußball einzuführen, durchaus relevant. Das zeigen auch Beispiele im Ausland. In Norwegen existiert ein Tarifvertrag zwischen der Spielergewerkschaft NISO und den Klubvertretern.⁸⁴ Auch in Dänemark gibt es einen Tarifvertrag für Nationalspieler zwischen der dänischen Spielergewerkschaft „Spillerforeningen“ und dem nationalen Fußballverband DBU.⁸⁵ Ebenfalls sind derartige

⁸¹ Abrufbar unter <http://www.spielergewerkschaft.de/de/Mitgliedschaft/Mitglied-werden/down/1.htm>.

⁸² § 4 I Buchstabe i) der Satzung der DFL.

⁸³ Tagesspiegel vom 25.03.2015 <http://www.tagesspiegel.de/sport/forderung-der-spielergewerkschaft-kommt-der-tarifvertrag-fuer-profifussballer/11554396.html> (22.12.2016).

⁸⁴ VDV vom 01.06.2011

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bmonth%5D=06&tx_ttnews%5Bday%5D=01&tx_ttnews%5Btt_news%5D=265&cHash=6304ea141390920e3932c29d5a13c854 (22.12.2016).

⁸⁵ VDV vom 23.11.2011

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Bday%5D=22&tx_ttnews%5Bmonth%5D=03&tx_ttnews%5Btt_news%5D=228&tx_ttnews%5Byear%5D=2011&cHash=eefef74498ce9e2db5a129b296799c50 (22.12.2016).

Absprachen in Frankreich (Charte du Football Professionnel), Spanien (Convenio Colectivo) sowie in Italien (Le Carte Federali) zu finden.⁸⁶

5.1 Grundsätzliches

Rechtlicher Ausgangspunkt für die Überlegungen bei Tarifverträgen im deutschen Profifußball, ist das Tarifvertragsgesetz. Das TVG ist die abschließende Grundlage für die Voraussetzung und Reichweite der Tarifmacht.⁸⁷ Damit beschränkt sich die Tarifmacht grundsätzlich auf die in § 1 I TVG genannten Gegenstände, nämlich Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Gemäß § 4 I TVG gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Sie sind Gesetzen gleichgestellt. Tarifverträge sollen primär Rechte der Arbeitnehmer schützen.⁸⁸

5.2 Perspektiven von Tarifverträgen

Insbesondere dürfte es bei Tarifverträgen im deutschen Profifußball um Inhaltsnormen, wie Mindestlohn, Vertragsstrafen, Urlaubsregelungen, Begrenzung der Pflichtspieleinsätze, Lohnfortzahlung bei Krankheiten und Beschäftigungsanspruch, gehen.⁸⁹ Tarifverträge bieten eine Möglichkeit, solche Mindestarbeitsbedingungen für Profifußballspieler nach § 4 I TVG festzulegen. Auch wenn solche Bedingungen für Spitzenspieler nicht von großer Bedeutung sein werden, findet es für Ersatzspieler, die unter der Bundesliga agieren, und für Nachwuchsspieler doch Beachtung.

⁸⁶ Vgl. Rüth, S. 119.

⁸⁷ MünchArbR/ Rieble/Klump *§ 162 Rn. 18.*

⁸⁸ MünchArbR/ Rieble/Klump *§ 162 Rn. 25.*

⁸⁹ Florian Goethe im Interview vom 16.07.2012

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Bday%5D=16&tx_ttnews%5Bmonth%5D=07&tx_ttnews%5Btt_news%5D=461&tx_ttnews%5Byear%5D=2012&cHash=15eb6e64182fe9a9ea6d9c81edfcbb04 (22.12.2016).

Außerdem bietet ein Tarifvertrag die im Arbeitsvertrag nicht gegebene Möglichkeit, sportspezifische Besonderheiten durch Abänderung tarifdispositiven Gesetzesrechts zu berücksichtigen.⁹⁰

Dies könnte von erheblicher Bedeutung sein, für die oben angesprochene Problematik der Befristung von Arbeitsverträgen sein. Ein interessanter Ansatz könnte vor allem die in § 14 II 3 TzBfG vorgesehene Möglichkeit sein, bei sachgrundlosen Befristungen die Anzahl möglicher Verlängerungen und die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 II 1 TzBfG festzulegen. „Zwar darf nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁹¹ keine unbegrenzt lange Befristungsdauer und keine beliebig hohe Zahl von Verlängerungsmöglichkeiten vereinbart werden. Im konkreten Fall wurde eine 42-monatige Befristung in Kombination mit einer viermaligen Verlängerungsmöglichkeit für zulässig gehalten.“⁹² Immerhin würde eine solche tarifvertragliche Regelung den Vereinen, Spielern und Trainern eine Rechtsgrundlage für weitergehende Befristungsmöglichkeiten geben, als sie nach § 14 TzBfG bestehen. Somit könnte die Verlängerung der Höchstdauer einer Befristung durch einen Tarifvertrag klar geregelt werden und Spielern und Klubs Rechtsicherheit gewähren, denn die Tarifvereinbarung könnte eine gleichmäßige Regelung der Arbeitsbedingungen schaffen.

Der Tarifvertrag könne auch die Bedienungen im Musterarbeitsvertrag neu definieren. Dass die Lizenzspieler auf Anweisung des Vereins auch für die zweite Mannschaft eingesetzt werden dürfen, sofern diese mindestens in der Oberliga spielt, ist für die Spielergewerkschaft VDV unwirksam. „Ein Lizenzspieler sei auch als solcher zu beschäftigen, und dazu gehört auch die Teilnahme am Trainingsbetrieb der Lizenz-Mannschaft.“⁹³ Bei einem Tarifvertrag würde sich nämlich jede Vertragsklausel am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen messen. Somit würde der Beschäftigungsanspruch für Lizenzspieler besser berücksichtigt werden, da eine solche Klausel die Spieler unangemessen benachteiligt würde und somit unwirksam wäre.

⁹⁰ Vgl. Walker, S.175.

⁹¹ BAG, Urt. v. 15.08.2012, 7 AZR 184/11.

⁹² Walker, S. 175.

⁹³ Frank Rybak im Interview am 29.11.2013

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=42&tx_ttnews%5Bday%5D=29&tx_ttnews%5Bmonth%5D=11&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1170&tx_ttnews%5Byear%5D=2013&cHash=757b8026b0c6714c620680358be3b793 (23.12.2016)

Bezüglich der kritischen Festlegung von Gehaltsobergrenzen, wird die Einführung eines Tarifvertrages die zweifelhaft zu hohen Gehälter, insbesondere der Spitzenspieler, nicht aufheben können, da gemäß § 4 III TVG abweichende Abmachungen zulässig sind, die zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen. Der Tarifvertrag soll gerade nur Mindestarbeitsbedingungen und nicht Höchstarbeitsbedingungen regeln. Ein höheres Gehalt für den Spieler ist immer günstiger. „Das kann nach dem vom BAG vertretenen Sachgruppenvergleich auch nicht durch andere Vereinbarungen etwa zur Dauer der Befristung kompensiert werden.“⁹⁴

Weitere Möglichkeiten, die der Tarifvertrag regeln könnte, sind die Anzahl der Urlaubstage für Spieler zu erfassen und diese auch an den vorterminierten Spielplan der DFL besser anzupassen. Diese Überlegung wäre mit einem Verbandstarifvertrag vereinbar und könnte somit die Spieler, die gerade im Spitzensport tätig sind, die Möglichkeit geben sich besser zu erholen.

5.3 Gefahren und Probleme von Tarifverträgen

Die Einführung von Tarifverträgen bringt auf der anderen Seite auch gewisse Gefährdungspotenziale mit sich. Ein solches würde beispielsweise das Streikrecht darstellen. Zur Durchsetzung von Tarifverträgen oder von Tarifvertragsänderungen, bei denen sich die Tarifvertragsparteien nicht einigen können, besteht die Möglichkeit Arbeitskämpfungsmittel einzusetzen. Im Profifußball würde eine gewerkschaftliche Mitbestimmung in der Regel erst dann effektiv sein, wenn diese Möglichkeit bestünde. Erfahrungen im Ausland haben jedoch gezeigt, dass diese Möglichkeit von Arbeitskämpfen auch von Nachteil sein kann. In Italien wurde nämlich die Saison 2011/12 nach einem Streik der italienischen Profis erst mit zweiwöchiger Verspätung angepfiffen und auch in der spanischen „Primera Division“ wurde aufgrund eines Streiks der erste Spieltag verschoben.⁹⁵ Zwar werden weder die Zuschauer noch die Vereine und Sportler ein Interesse an Streiks haben, jedoch stellen die Tarifautonomie und die daraus entstehenden Konsequenzen ein elementares Freiheitsrecht dar. Denn das Streikrecht ermöglicht den Spielern, ihre Unterlegenheit in gewissen Angelegenheiten gegenüber den Vereinen auszugleichen, sei es auch auf Kosten anderer.

⁹⁴ Walker, S. 176.

⁹⁵ Die Welt vom 26.08.2011 <https://www.welt.de/sport/fussball/article13567211/Streik-in-der-Serie-A-Erster-Spieltag-verschoben.html> (23.12.2016)

Ein anderes Problem, das es zu lösen gilt, ist die Einbeziehung von nicht in der VDV organisierten Spielern.

Gemäß § 3 I TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist, tarifgebunden. Sollten Profifußballspieler nicht einer Gewerkschaft im Sinne des § 2 I TVG angehören, so wären diese Spieler nicht an die Tarifnormen kraft Gesetzes gebunden. In der VDV sind 1300 Profifußballspieler organisiert.⁹⁶ Somit gibt es noch zahlreiche nicht organisierte Spieler. Ihre Bindung an den Tarifvertrag könnte nur durch arbeitsvertragliche Bezugnahme erreicht werden. Das würde jedoch eine zusätzliche Bereitschaft seitens der Vereine und der nicht organisierten Spieler erfordern. Blicke diese aus, hätte dies zur Folge, dass es weiterhin unterschiedliche Arbeitsbedingungen gäbe. Daher muss Voraussetzung sein, dass alle Spieler sich zu einer Gewerkschaft zusammentun.

5.4 Tarifvertragsparteien

Voraussetzung für den Abschluss eines Tarifvertrages sind zwei Übereinstimmung erzielende Tarifvertragsparteien. Partei eines Tarifvertrages kann nur sein, wer tariffähig und tarifzuständig ist.⁹⁷ Grundsätzlich ist es denkbar, dass auf jeder Seite mehrere Tarifvertragsparteien stehen.⁹⁸

Nachfolgend sollen die potentiellen Tarifvertragsparteien für den deutschen Profifußball erläutert werden.

5.4.1 VDV als Partei auf Arbeitnehmerseite

Nur eine Vereinigung in Form einer Gewerkschaft ist auf Arbeitnehmerseite tariffähig, § 2 I TVG. Infolge des Arbeitnehmerstatus eines Profifußballers ist die grundlegende Bedingung für einen Eintritt in eine existierende oder die Gründung einer neuen Gewerkschaft gegeben.

Gewerkschaften genießen als Koalition unmittelbar die sich aus Art. 9 III GG ergebenden Rechte. Durch die damit einhergehende Befugnis zum Abschluss eines Tarifvertrages werden weitreichende Kompetenzen übertragen. Sie ermöglicht es für Dritte bindendes

⁹⁶ Abrufbar auf <http://www.spielergewerkschaft.de/de/Mitgliedschaft/Mitgliederbereich.htm> (23.12.2016)

⁹⁷ Rütth, S. 121.

⁹⁸ BAG, AP Nr. 43 zu § 1 TVG Tarifverträge.

Recht zu schaffen.⁹⁹ Zu prüfen sind nun die Voraussetzungen der VDV als Gewerkschaft seitens der Arbeitnehmer.

Die VDV ist eine Gewerkschaft im tarifvertraglichen Rechtssinne. Sie erfüllt mittlerweile alle Voraussetzungen einer Gewerkschaft gemäß § 2 TVG erfüllt. Die VDV ist vom Staat sowie von anderen Institutionen ein unabhängiger und eingetragener Verein aus einer freiwilligen Zusammensetzung von Arbeitnehmern und wurde damals 1987 von Profifußballspielern gegründet.¹⁰⁰ Aus ihrer Satzung ist zu erkennen, dass die VDV eine Demokratisierung des Fußballsports durch den Abschluss von Tarifverträgen erstrebt. Somit ist die selbst genannte Gewerkschaft aus ihrer Satzung tarifwillig und ist als tariffähige Gewerkschaft zu qualifizieren.

5.4.2 Partei eines Tarifvertrags auf Arbeitgeberseite

Gemäß § 2 I TVG können einzelne Arbeitgeber, Vereinigungen von Arbeitgebern, sowie deren Spitzenorganisation (Zusammenschlüsse von Vereinigungen von Arbeitgebern) Partei eines Tarifvertrages sein.

Die eigentlichen Arbeitgeber der Fußballspieler, also die Vereine, können als Vertragspartner in Frage kommen. Sie müssen gemäß § 2 I TVG nicht tarifwillig sein, um tariffähig zu sein. Allerdings könnte die VDV mit den Bundesligavereinen nur Firmen-Tarifverträge abschließen. Dies hat zur Folge, dass mit jedem einzelnen Verein die Tarifbedingungen ausgehandelt werden müssen. Dass alle Vereine einheitliche Tarifbedingungen ohne eigene Verhandlungen akzeptieren würden, wäre weit von der Realität gegriffen. Getrennte Tarifverhandlungen würden auch nicht zu einer einheitlichen Arbeitsbedingung im Profisport führen. Daher wäre eine Tarifvereinbarung mit den Klubs zwar möglich, sie wäre jedoch für eine einheitliche Arbeitsbedingung unsinnig.

Daher müssen Überlegungen angestellt werden, ob die Verbände als Tarifvertragspartner in Betracht kommen können.

Der DFB, der laut eigener Satzung, seinen Zweck und seine Aufgabe in die nachhaltige Führung und Organisation des Spielbetriebs für den deutschen Fußball sieht, scheidet als Partei für einen Tarifvertrag aus. Der DFB ist nicht der Arbeitgeber der Lizenzspieler

⁹⁹ BVerfG, AP Nr. 2 zu § 57 a HRG.

¹⁰⁰ Abrufbar auf <http://www.spielergewerkschaft.de/de/VDV/Aufgaben.htm> (23.12.2016)

und kann auch nicht als partieller Arbeitgeber angesehen werden.¹⁰¹ Außerdem hat der DFB in seiner Satzung nicht klar verdeutlicht, dass er tarifwillig ist. Die Tarifwilligkeit von Verbänden, die klar in der eigenen Satzung formuliert sein muss, ist jedoch eine unabdingbare Vorraussetzung für eine Tarifvertragspartei.

Man könnte jedoch den Ligaverband als Tarifvertragspartei seitens der Arbeitgeber in Betracht ziehen. Vergleichbar wäre dies mit den abgeschlossenen Tarifverträgen im Ausland, die zwischen der jeweiligen Gewerkschaft und der Liga bestehen. Ob diese Konstellation auch mit deutschem Recht in Einklang zu bringen wäre, unterliegt der Prüfung, ob die DFL gemäß § 2 I TVG eine tariffähige Vereinigung von Arbeitgebern sein kann oder selbst Arbeitgeber der Spieler ist.

Mit Vereinigungen von Arbeitgebern sind Vereinigungen i.S.v. § 9 III GG gemeint, sogenannte Koalitionen. Damit die DFL als tariffähiger Arbeitgeberverband in Betracht kommt, müssen sowohl die Voraussetzungen der Tariffähigkeit als auch die ungeschriebenen Merkmale einer Koalition vorliegen.

- a) Laut der Satzung der DFL in § 4 I Buchstabe i), sieht sich die DFL als Arbeitgeberverband, der die Interessen der Mitglieder gegenüber Arbeitnehmersverbänden wahrnimmt. Jedoch genügt die Selbstbezeichnung als Arbeitgeberverband nicht, um gemäß § 2 I TVG eine Tarifvertragspartei zu sein. Denn der Verband muss klar tarifwillig sein. Für das Mitglied wird dadurch verdeutlicht, dass es sich mit Eintritt in die Koalition auch der möglichen Tarifbindung ausliefert.¹⁰² Gemäß § 25 BGB, worin die Verfassung eines Vereins durch die Satzung bestimmt wird, muss die Tarifwilligkeit eines tariffähigen Verbands in der Satzung bestimmt werden. Diese Vorraussetzung erfüllt die DFL nach § 4 I Buchstabe i) in seiner Satzung sowie nach § 17 II Buchstabe i), worin Aufgaben des Vorstands geregelt sind. In der Beschlussfassung der Mitgliederversammlung gemäß § 25 II Buchstabe h) wird ebenfalls die „Zustimmung zum Abschluss von Tarifverträgen und sonstigen Sozialpartnervereinbarungen“ geregelt.
- b) „Ob die Bereitschaft zum Arbeitskampf Vorraussetzung für die Tariffähigkeit ist, ist indes umstritten, aber abzulehnen: weil es zur Durchsetzung der Interessen der Koalition in Tarifvertragsverhandlungen auch andere Mittel (wie etwa die Beeinflussung der öffentlichen Meinung) gibt und bei bestehender sozialer

¹⁰¹ Vgl. Rüdth, S. 151.

¹⁰² TVG/Löwisch/Rieble § 125 Rn. 19.

Mächtigkeit die mögliche Realisierung der Arbeitskampffähigkeit nicht ausgeschlossen ist (was ebenfalls als Druckmittel dienen kann)¹⁰³. Deshalb wirkt sich der Vorbehalt in der Satzung gegenüber Bereitschaft zum Arbeitskampf nicht gegen die Tariffähigkeit aus.

- c) Eine weitere Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Koalition ist die soziale Mächtigkeit. „Die Koalition muss (insbesondere) im Arbeitskampf in der Lage sein, dem Verhandlungsgegner effektiv entgegenzutreten, darin aktualisiert sich dann das für das Tarifrecht grundlegende Prinzip der Gegenmachtbildung“.¹⁰⁴ Die Präambel und § 4 I Buchstabe a) der DFL-Satzung untermauern ihre soziale Mächtigkeit, da der DFB die gesamte Vereinseinrichtung für die Bundesliga und 2. Bundesliga der DFL überlässt. Die Lizenzerteilung nach § 4 I Buchstabe d) aller Spieler der Bundesliga und 2. Bundesliga ist ein weiteres Signal ihrer Druckfähigkeit. Somit ist an der sozialen Mächtigkeit der DFL nicht zu zweifeln.
- d) Letztendlich gilt es die Voraussetzungen einer Koalition gemäß Art. 9 III GG zu überprüfen. Dabei soll die Freiheit eines Zusammenschlusses zu Vereinigungen der Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sowie die Freiheit der gemeinsamen Verfolgung eines Zwecks gegeben werden.¹⁰⁵ Für beides gilt, dass die Beteiligten frei und eigenverantwortlich ihre Entscheidungen treffen und verfolgen sollen. Art 9 III GG schützt zum einen die positive Koalitionsfreiheit, also die Freiheit Koalitionen zu gründen, ihnen beizutreten, darin zu verbleiben und sich für sie zu betätigen. Zum anderen wird auch die negative Koalitionsfreiheit geschützt, die den Beteiligten die Freiheit des Austrittes und des Fernbleibens sichert.¹⁰⁶ Dadurch kann keiner der Beteiligten durch staatlichen oder sozialen Druck dazu genötigt werden, eine Koalition weiterhin mit seiner Mitgliedschaft zu unterstützen.

Die DFL ist ein privatrechtlicher Verband, dessen Gründung nicht auf einer gesetzlichen Regelung beruht. Sie ist ein freier Zusammenschluss von den lizenzierten Vereinen und Kapitalgesellschaften der Fußball-Lizenzligen Bundesliga und 2. Bundesliga. Nach § 7 der DFL-Satzung sind die lizenzierten Vereine und Kapitalgesellschaften der Lizenzligen Bundesliga und 2. Bundesliga als ordentliche Mitglieder anzusehen. Der Erwerb der Mitgliedschaft erfolgt

¹⁰³ MünchArbR/ Rieble/Klumppe § 164 Rn. 23.

¹⁰⁴ MünchArbR/ Rieble/Klumppe § 164 Rn. 10.

¹⁰⁵ MünchArbR/ Löwisch/Rieble § 155 Rn. 1.

¹⁰⁶ Kingreen/ Poscher, § 18 Rn. 820.

jedoch mit der Erteilung der beantragten Lizenz (§ 8 I der Satzung). Das bedeutet für den lizenzierten Verein, dass beim Austritt der Mitgliedschaft die Lizenzierung mitunter entzogen wird. Somit kann also der Verein nur Arbeitgeber von Lizenzspielern sein oder darf gemäß § 10 der DFL-Satzung nur die Vereinsrichtung der Bundesliga und 2. Bundesliga nutzen, wenn er auch Mitglied des Verbands ist. Somit könnte der Verband, falls er tariffähig wäre, für seine Mitglieder Tarifnormen festlegen, ohne dass die Arbeitgeber der Branche die Möglichkeit hätten die Tarifbindungen zu entgehen.¹⁰⁷ Folglich würde die negative Koalitionsfreiheit nicht gewährleistet werden, da ohne Lizenzierung die Vereine nicht in der Bundesliga beziehungsweise 2. Bundesliga agieren könnten. „Folglich kann der Ligaverband als privatrechtlicher Zwangsverband für die am Lizenzfußball teilnehmenden Klubs nicht Koalition im Sinne von Art. 9 III GG und damit auch nicht tariffähiger Arbeitgeberverband im Sinne von § 2 I TVG sein“.¹⁰⁸ Man könnte durch eine Satzungsänderung den Mitgliedern die Möglichkeit bezüglich einer Vollmitgliedschaft oder einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewähren und somit diesen Hinderungsgrund für eine Tariffähigkeit ausräumen. Jedoch würde dies wiederum gegen eine einheitliche Arbeitsbedingung sprechen und die Sinnhaftigkeit der Tarifverträge entkräften.¹⁰⁹

Als letzte Überlegung wäre in Betracht zu ziehen, die DFL als partieller Arbeitgeber der Spieler anzusehen, um die Tariffähigkeit als einzelner Arbeitgeber zu erlangen. Zwar entscheidet die DFL durch die Lizenzerteilung der Spieler in den Vereinseinrichtungen der Bundesliga und 2. Bundesliga nach § 4 I Buchstabe d) ihrer Satzung, ob die Fußballspieler als Arbeitnehmer ihren Beruf im deutschen Profifußball ausüben können, jedoch versteht sich die DFL als Arbeitgeberverband und nicht als Arbeitgeber der Spieler. Es bestehen auch keine Arbeitsverträge zwischen Spielern und der DFL. Somit ist die DFL nicht der Arbeitgeber der Spieler und kann folglich keine Tarifverträge für abschließen.¹¹⁰

¹⁰⁷ Vgl. Walker, S. 184.

¹⁰⁸ Walker, S. 185.

¹⁰⁹ Walker, SpuRt 2012 S. 222.

¹¹⁰ Wüterich/ Breucker, Rn. 98.

5.5 Die Einbeziehung der Trainer in einem Tarifvertrag

Bewertet man das Fazit bezüglich des Trainers aus den bereits aufgeführten Erläuterungen, so ist der Trainer durch das KSchG grundsätzlich ausreichend geschützt. Daraus schließt, dass es sich hierbei nicht um ein rechtliches Problem, sondern um ein gesellschaftliches Problem handelt. Der Verein bangt bei mangelhaften Leistungen und Ergebnissen ihrer Lizenzmannschaft, um seine Existenz. Daher strebt er durch starke Veränderungen und neue Impulse an, wie es durch eine Neubesetzung des Trainerstabs zum Ausdruck kommt, schnellstmöglich positive Ergebnisse zu erzielen. Der Trainer besitzt jedoch das Recht durch das KSchG gegen eine Entlassung vorzugehen beziehungsweise einen Aufhebungsvertrag abzulehnen. Die Befürchtung in der sensiblen Welt des Fußballs, der sehr stark in den Medien präsent ist, als Querulant zu gelten, ist sehr groß. Besteht der Trainer nämlich darauf weiterhin beschäftigt zu werden, so verringern sich seine Chancen nach Ablauf seines Vertrags auf eine neue Stelle bei einem anderen Verein. Doch kann der Tarifvertrag den Trainer vor dieser gesellschaftlichen Problematik in eine bessere Position setzen? Zunächst muss vorausgesetzt werden, dass die Trainer einer Gewerkschaft angehören. Aktuell existiert keine Gewerkschaft seitens der Trainer.

Die Trainer könnten sich dennoch zu einer Gewerkschaft vereinen, um eine soziale Druckfähigkeit gegenüber den Klubvertretern zu schaffen. Als Vereinigung könnte man dem Ligaverband und den Vereinen besser auf diese gesellschaftliche Problematik hinweisen und Gespräche führen, die eine mögliche Besserung anstreben. Denn der Trainer ist eine der wichtigsten Figuren im Profifußball. Ein Trainer kann nämlich eine neue Ära im Verein einleiten und prägen, wie die großen Trainer Ottmar Hitzfeld, Jupp Heynckes, Jürgen Klopp oder Pep Guardiola es bisher vorgemacht haben und allesamt Titel aufweisen können. Jedoch erfordern diese sportlichen Entwicklungen Zeit. Die Mannschaft muss erst die Vorstellung des Trainers in ihrem Spiel einbeziehen und die neuen Automatismen verinnerlichen. Für solch eine Arbeitsleistung sind Wochen kein ausreichender Maßstab, um ein Fazit zu ziehen. Deshalb müssen Klubvertreter ihre Trainer besser vor den Aufrufen der Fans und der Medien schützen und ihnen die Möglichkeit geben in einem ruhigen Umfeld die besten Arbeitsbedingungen zu schaffen.

6 Fazit

Der Profifußball ist geprägt von Emotionen, Zufällen und unvorhersehbare Faktoren und deswegen auch so beliebt in Deutschland. Auch wenn vieles in der heutigen Zeit bereits geregelt ist, so treten doch immer wieder Situationen auf, die arbeitsrechtlich einer Klärung bedürfen. Trotz dessen, dass im Fußballgeschäft die Lizenzspieler eine überaus hohe Vergütung bekommen, die im normalen Berufsleben unvorstellbar wäre, so sind die Lizenzspieler gemäß § 611 BGB als Arbeitnehmer einzuordnen. Daher gelten für sie die selben Rechten und Pflichten nach § 611 BGB wie für andere Arbeitnehmer. Jedoch ist die Fußballwelt sehr speziell, die stets Höchstleistung fordert und vom Konkurrenzkampf lebt. Zudem kommt noch die begrenzte Berufsdauer eines Lizenzspielers von ca. 15 Berufsjahren. Daher kommt es in der Praxis häufig zu Auseinandersetzungen zwischen Lizenzspielern und ihren Klubs. Sei es der Anspruch am Trainingsbetrieb oder die Befristung von Verträgen der Lizenzspieler. Meist können diese Konflikte ausgerichtlich beigelegt werden. Doch kann es wirklich im Interesse der Beteiligten sein, dass man sich auf Einigung und Schlichtung erhofft. Die Überlegung eine einheitliche Tarifvereinbarung im Profifußball zu schaffen, welche bereits in den großen Fußballländern Frankreich, Spanien und Italien existiert, könnte in vielen Aspekten eine Rechtssicherheit für alle Beteiligten schaffen. Zurzeit gibt es keine Tarifverträge im deutschen Profifußball. Durch Tarifverträge könnte man einheitliche Mindestarbeitsbedingungen regeln, die gerade für die unterklassigen Spieler und Reservisten in der 3. Bundesliga und Regionalliga große Beachtung finden würde. Genauso könnte ein Tarifvertrag einen festen und geregelten Erholungsurlaub gewähren, der für die Spitzenspieler mit vielen Einsätzen in der Nationalmannschaft sowie im europäischen Vereinswettbewerb sinnvoll erscheinen würde. Außerdem würde die Möglichkeit eingeräumt werden die zuletzt vieldiskutierte Befristung von Lizenzspielern durch Abänderung des tarifdispositiven Gesetzesrechts besser zu berücksichtigen und somit für Spieler und Vereine eine gewisse Rechtssicherheit zu schaffen. Auch bei den Ausmusterungen von Spielern aus der Lizenzmannschaft oder vom Trainingsbetriebe würde der Tarifvertrag die Spieler durch eine Überarbeitung der Musterarbeitsverträge besser schützen. Dennoch bringt der Tarifvertrag Gefahren mit sich. Die Möglichkeit Arbeitskämpfungsmittel einzusetzen wird durch den Tarifvertrag gegeben. Ein Streik im Profifußball würde, vor allem in der Bundesliga, erhebliche Konsequenzen hervorheben, da die betroffenen Begegnungen nachgeholt werden müssten. Dies könnte im bereits vollterminierten Kalenderjahr problematisch werden, da der deutsche Fußball stark im europäischen Wettbewerb vertreten ist. Des Weiteren hat die VDV, die tarifwillig ist, keine bisher geeignete mögliche Gegnertarifvertragspartei. Die DFL kommt aufgrund ihrer Satzung gemäß Art. 9 III GG nicht in Frage und der DFB ist laut seiner Satzung nicht tarifwillig. Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern der Spieler, also die Vereine, würden keinen Sinn ergeben, da der Tarifvertrag einheitliche

Arbeitsbedingungen erschaffen soll. Zudem wäre die Vielzahl an Verhandlungen mit jedem einzelnen Verein viel zu aufwendig.

Da der Trainer durch das KSchG ausreichend geschützt wird, liegt hier kein rechtliches, sondern ein gesellschaftliches Problem im Profifußball vor. Änderung in einem Tarifvertrag würden Trainern keine bessere Rechtsposition bieten. Dem Trainer wird schon jetzt, die durch das KSchG umfassende Option gegeben gegen die Entlassungen vorgehen zu können, beziehungsweise den Aufhebungsvertrag zu verweigern. Zu größter Wahrscheinlichkeit würden sie auch recht bekommen. Aber die Befürchtung als Querulant zu gelten, ist im sehr populären und stark medialen vertretenden Profisport zu hoch. Dennoch könnten die Trainer sich zu einer Gewerkschaft vereinen, um gegenüber Klubvertretern eine soziale Druckfähigkeit zu schaffen. Als Vereinigung können die Trainer besser gegenüber dem Ligaverband und Klubvertretern in Gesprächen agieren und eine mögliche Besserung der Problematik anstreben.

Auch wenn der Profifußball im Großen und Ganzen auch ohne Tarifverträge funktioniert, so könne der deutsche Profifußball durch Satzungsänderungen der DFL die Türen für einen Tarifvertrag öffnen. Wichtig jedoch ist die Einbeziehung von Spielern aus der 3. Bundesliga und Regionalliga in der Satzung der DFL, da Tarifverträge große Beachtung dort finden würden. In der Präambel der DFL-Satzung wird die gesellschaftliche und soziale Verantwortung zwar durch eine eigene Stiftung wahrgenommen und somit Jugendfußball, Amateurfußball, Freizeit- und Breitensport unterstützt. Jedoch würde der Tarifverträge gerade für die Vertragsspieler im Amateurfußball Mindestarbeitsbedingungen schaffen und den Amateurfußball maßgeblich unterstützen.

Literaturverzeichnis

Dieckmann, Albrecht. „Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte bei Streitigkeiten zwischen Amateur-Fußballer und Verein". Hrsg. Württembergischer Fußballverband e.V. : Das recht des Fußballspielers. S.24ff. Stuttgart, 1980.

Eggerstedt, Lea. Probleme der Lizenz- und Schiedsgerichtsverträge im deutschen Profifußball. Baden-Baden, 2008.

Erfurter Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 16. Auflage 2016.
Müller-Glöße, Rudi TzBfG; Preis, Ulrich §§ 611-630 BGB

Fischer, Hermann und Reich Josef. Der Künstler und sein Recht - Ein Handbuch für die Praxis. Berlin, 2007.

Fischer, Ulrich. „Die Spitzensportler des Mannschaftssports - Arbeitnehmer?“ SpuRt - Zeitschrift für Sport und Recht. S. 181-185. München, 1997.

Fritzweiler, Jochen, Bernhard Pfister und Thomas Summerer. Praxishandbuch Sportrecht. München, 2014.

Kingreen und Poscher. Grundrecht Staatsrecht II. 36. Auflage Heidelberg, 2016.

Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 4, 7. Auflage 2016.
Hesse, Dirk TzBfG Anhang § 622 BGB

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Auflage 2009.
Berkowsky, Wilfried §§ 108-139

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 3. Auflage 2009.
Löwisch, Manfred/Rieble, Volker §§ 159-161
Klumpp, Steffen/Rieble, Volker §§ 162-192

Palandt, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 75. Auflage 2016.
Ellenberger, Jürgen §§ 1- 240; Weidenkaff, Walter §§ 433-630h

Pfister, Bernhard und Udo Steiner. Sportrecht von A - Z. Vereine und Verbände, Sportanlagen, Arbeitsrecht und Besteuerung, Unfallhaftung. München, 1995.

Preis, Bernd. Der Lizenzspieler im Bundesligafußball. Bd. 4. Frankfurt, 1972.

Rüsing, Jörg. Sportarbeitsrecht. Berlin, 2006.

Rüth, Holger. Kollektives Arbeitsrecht im Lizenzsport. Bonn, 2003.

Rybak, Frank. „Der Beschäftigungsanspruch des Fußballspielers.“ Verbandsrechtliche Regelungen zur Gewährleistung eines wirtschaftlich und sportlich fairen Wettbewerbs | Arbeitnehmerrechte im Fußball. Bd. 33. S. 121-141. Stuttgart, 2014.

Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 16. Auflage 2015.

Koch, Ulrich §§ 106, 109-111; Vogelsang, Heinrich §§ 8-15;

Scholz, Rupert und Josef Aulehner. „Die "3 plus 2" - Regel und die Transferbestimmung des Fußballsports im Lichte des europäischen Gemeinschaftsrechts.“ SpuRt - Zeitschrift für Sport und Recht. S. 44-47. München, 1996.

Walker, Wolf-Dietrich. „Tarifverträge im deutschen Fußball.“ Verbandsrechtliche Regelungen zur Gewährleistung eines wirtschaftlich und sportlich fairen Wettbewerbs | Arbeitnehmerrechte im Fußball. Bd. 33. S. 172-186. Stuttgart, 2014.

—. „Tarifverträge im deutschen Profifußball.“ SpuRt - Zeitschrift für Sport und Recht S. 222-226. München, 2012/2013.

Wüterich, Christoph und Marius Breucker. Das Arbeitsrecht im Sport. Düsseldorf, 2006.

Internetquellen:

Ahrens, Peter und Sara Peschke. Spiegel. 02. März 2013.

<<http://www.spiegel.de/sport/fussball/drittligist-alemannia-aachen-trainer-aussem-klagt-wegen-kuendigung-a-886066.html>>. (20. 12. 2016)

Die Welt. 26. August 2011. <<https://www.welt.de/sport/fussball/article13567211/Streik-in-der-Serie-A-Erster-Spieltag-verschoben.html>>. (23.12.2016).

Frankfurter Allgemeine Zeitung. 01. November 2011. <<http://www.faz.net/aktuell/sport/fussball/bundesliga/tsg-hoffenheim-luiz-gustavo-wechselt-zu-den-bayern-1579338.html>>. (02. 11. 2016)

Goethe, Florian. VDV. 16. Juli 2012. <http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Bday%5D=16&tx_ttnews%5Bmonth%5D=07&tx_ttnews%5Btt_news%5D=461&tx_ttnews%5Byear%5D=2012&cHash=15eb6e64182fe9a9ea6d9c81edfcbb04> (22.12.2016).

Mayer, Nils. Stuttgarter Nachrichten. 06. März 2014. <<http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.amateurfussball-fussballer-als-mini-jobber-vorsicht-falle.b8d3daf6-58b1-4fec-8f3b-bb118bb05eca.html>>. (02. 11. 2016).

Raecke, Daniel. Spiegel. 03. August 2016. <<http://www.spiegel.de/sport/fussball/julian-draxler-will-wechseln-mitteilungsbeduerfnis-kommentar-a-1105931.html>>. (30. 10. 2016)

Rhein-Neckar-Zeitung. 02. Januar 2011. <http://www.rnz.de/1899aktuell/1899news_artikel,-Hopp-An-wirtschaftlichen-Rahmenbedingungen-orientieren-_arid,152372.html>. (02. 11. 2016).

Rybak, Frank. VDV. 29. November 2013. <http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=42&tx_ttnews%5Bday%5D=29&tx_ttnews%5Bmonth%5D=11&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1170&tx_ttnews%5Byear%5D=2013&cHash=757b8026b0c6714c620680358be3b793>. (23.12.2016).

Spiegel. 31. August 2015. <<http://www.spiegel.de/sport/fussball/julian-draxler-wechselt-zum-vfl-wolfsburg-a-1050673.html>>. (28. 10. 2016).

Spiegel. 15. Dezember 2016. <<http://www.spiegel.de/sport/fussball/dirk-schuster-wie-kommunizieren-bundesliga-vereine-trainer-entlassungen-a-1125933.html>>. (20. 12. 2016).

Statista. <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36473/umfrage/trainerwechsel-in-der-fussball-bundesliga-seit-der-saison-63-64/>>. (20.12.2016).

Tagesspiegel. 25. März 2015. <<http://www.tagesspiegel.de/sport/forderung-der-spielergewerkschaft-kommt-der-tarifvertrag-fuer-profifussballer/11554396.html>>. (22.12.2016).

VDV. 01. Juni 2011.

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Byear%5D=2011&tx_ttnews%5Bmonth%5D=06&tx_ttnews%5Bday%5D=01&tx_ttnews%5Btt_news%5D=265&cHash=6304ea141390920e3932c29d5a13c854. (22.12.2016).

VDV. 23. November 2011.

http://www.spielergewerkschaft.eu/index.php?id=47&tx_ttnews%5Bday%5D=22&tx_ttnews%5Bmonth%5D=03&tx_ttnews%5Btt_news%5D=228&tx_ttnews%5Byear%5D=2011&cHash=eefef74498ce9e2db5a129b296799c50. (22.12.2016).

Anlagen

Anlage 1: Ausschnitt der DFL-Satzung

Präambel

Der DFL e.V. ist der Zusammenschluss der lizenzierten Vereine und Kapitalgesellschaften der Fußball-Lizenzligen Bundesliga und 2. Bundesliga, die bis zum 28. April 2001 als außerordentliche Mitglieder dem Deutschen Fußball-Bund e. V. (DFB) unmittelbar angehörten.

Aufgabe des DFL e.V. ist es, die ihm zur Nutzung vom DFB exklusiv überlassenen Vereinseinrichtungen Bundesliga und 2. Bundesliga zu betreiben und in Wettbewerben der Lizenzligen den deutschen Fußballmeister des DFB und die Teilnehmer an den internationalen Wettbewerben zu ermitteln.

Der DFL e.V. beteiligt sich aktiv an der Entwicklung, Betreuung und Förderung des gesamten Fußballsports in der Bundesrepublik Deutschland und wird durch Abgaben aus dem Lizenzspielbetrieb zur Finanzierung des DFB beitragen.

Der DFL e.V. bekennt sich dazu, die Entwicklung von talentierten Nachwuchsspielern insbesondere durch eine qualitativ hohe Ausbildung in den Leistungszentren seiner Mitglieder nachhaltig zu unterstützen und zu fördern.

Der Bildung und Förderung der deutschen Fußball-Nationalmannschaft und weiterer Auswahlmannschaften unter der Verantwortung des DFB dient er durch Abstellung der bei seinen Mitgliedern angeforderten Spieler und leistet insbesondere durch die von den Vereinen und Kapitalgesellschaften erbrachte Ausbildung der Spieler einen nachhaltigen Beitrag zum sportlichen Erfolg dieser Mannschaften.

Der DFL e.V. ist sich der hohen sozialen und gesellschaftspolitischen Bedeutung des Fußballsports bewusst. Der DFL e.V. nimmt seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung durch eigene Aktivitäten, u.a. durch die Tätigkeit und das Engagement der Bundesliga-Stiftung, wahr. Dies gilt in besonderer Weise für die Unterstützung des Jugendfußballs, des Amateurfußballs, des Freizeit- und Breitensports und für die Förderung des Ehrenamtes, der Völkerverständigung und des fairen Miteinanders im Fußballsport.

§4 Zweck und Aufgabe

Zweck und Aufgabe des DFL e.V. ist es insbesondere,

- a) die ihm seitens des DFB zur Nutzung überlassenen Vereinseinrichtungen Bundesliga und 2. Bundesliga (Lizenzligen) zu betreiben und die Fußballspiele in den Lizenzligen nach den internationalen Fußballregeln auszutragen unter Berücksichtigung der verbindlichen Auslegung durch den DFB.
- b) in Wettbewerben der Lizenzligen den deutschen Fußballmeister des DFB, die Auf- und Absteiger sowie die Teilnehmer an den internationalen Wettbewerben zu ermitteln sowie andere von ihm veranstaltete Wettbewerbe unter Teilnahme der Mitglieder durchzuführen.
- c) die Lizenzen an Vereine und ihre Kapitalgesellschaften nach den im Einzelnen im Ligastatut, insbesondere in der Lizenzierungsordnung und den entsprechenden Anhängen geregelten sportlichen, rechtlichen, personellen und administrativen, infrastrukturellen und sicherheitstechnischen, medientechnischen sowie finanziellen Kriterien zu erteilen.
- d) die Lizenzen an Spieler nach im Einzelnen im Ligastatut, insbesondere in der Lizenzordnung Spieler geregelten Kriterien zu erteilen.
- e) die sportlichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder als Solidargemeinschaft gegenüber Verbänden und sonstigen Dritten wahrzunehmen.
- f) den Fußballsport und seine Entwicklung, vor allem in seinem Jugendbereich, durch die Bildung und Unterhaltung von Leistungszentren und eine qualitativ hohe Ausbildung talentierter Nachwuchsspieler zu unterstützen und zu fördern.
- g) in Anerkennung der sozialen und gesellschaftspolitischen Bedeutung des Fußballsports Aktivitäten durchzuführen.
- h) das Dopingverbot zu beachten und entsprechend den vom DFB erlassenen Bestimmungen durchzusetzen, um Spieler vor Gesundheitsschäden zu bewahren und Fairness im sportlichen Wettbewerb und Glaubwürdigkeit im Fußballsport zu erhalten.
- i) die Interessen der Mitglieder als Arbeitgeberverband gegenüber Arbeitnehmerverbänden wahrzunehmen, einschließlich des Abschlusses von Tarifverträgen.

Der DFL e.V. verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

2. Zur Aufgaben- und Zweckerfüllung hat der DFL e.V. die DFL Deutsche Fußball Liga GmbH gegründet. Die Abgrenzung der Aufgaben von DFL e.V. und Gesellschaft im Einzelnen ergibt sich aus der Satzung und dem Gesellschaftsvertrag.

Anlage 2: Ausschnitt der DFB-Satzung

§8 Status der Fußballspieler

Der Fußballsport wird von Amateuren und Berufsspielern (Nicht-Amateuren) ausgeübt. Als Berufsspieler gelten Vertragsspieler und Lizenzspieler. Die Begriffe Amateur und Berufsspieler gelten für männliche und weibliche Spieler.

Amateur ist, wer aufgrund seines Mitgliedschaftsverhältnisses Fußball spielt und als Entschädigung kein Entgelt bezieht, sondern seine nachgewiesenen Auslagen und allenfalls einen pauschalierten Aufwendungsersatz bis zu Euro 249,99 im Monat erstattet erhält.

Vertragsspieler ist, wer über sein Mitgliedschaftsverhältnis hinaus einen schriftlichen Vertrag mit seinem Verein abgeschlossen hat und über seine nachgewiesenen Auslagen hinaus (Nr. 1.) Vergütungen oder andere geldwerte Vorteile von mindestens Euro 250,00 monatlich erhält.

Er muss sich im Vertrag verpflichten, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abgaben für die gesamte Laufzeit des Vertrages abführen zu lassen und die Erfüllung dieser Verpflichtungen zusammen mit dem Antrag auf Spielerlaubnis, spätestens jedoch binnen drei Monaten nach Vertragsbeginn, durch den Verein nachweisen oder zumindest glaubhaft machen; andernfalls hat er nachzuweisen, dass diese Abführungspflicht nicht besteht. Darüber hinaus ist auf Anforderung des zuständigen Landes- bzw. Regionalverbandes die ordnungsgemäße Abführung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abgaben während der gesamten Vertragslaufzeit nachzuweisen.

Übergangsregelung

Für Verträge, die vor dem 22. Oktober 2010 abgeschlossen wurden und eine Laufzeit über den 30. Juni 2011 hinaus haben, gilt für die Grundlaufzeit die vor dem ordentlichen DFB-Bundestag 2010 geltende monatliche Mindestvergütung in Höhe von Euro 150,00. Das gleiche gilt im Falle der Verlängerung eines bestehenden Vertrages durch Ausübung einer vor dem 22. Oktober 2010 bereits bestehenden Option.

Bei Kapitalgesellschaften ist der Vertrag mit dem Verein oder dessen Tochtergesellschaft, die am Spielbetrieb teilnimmt, zu schließen. Der Spieler muss Mitglied des Vereins sein.

3. Lizenzspieler ist, wer das Fußballspiel aufgrund eines mit einem Lizenzverein oder einer Kapitalgesellschaft geschlossenen schriftlichen Vertrages betreibt und durch Abschluss eines schriftlichen Lizenzvertrages mit dem Ligaverband zum Spielbetrieb zugelassen ist. Das Nähere regelt das Ligastatut; dies gilt insbesondere für den nationalen Vereinswechsel von Lizenzspielern.

Anlage 3: Ausschnitt der VDV-Satzung

§ 2 Aufgaben und Ziele der VDV

(1) Aufgabe und Zweck der VDV sind die Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder sowie des Fußballsports im Allgemeinen.

(2) Die VDV ist unabhängig von den Staatsorganen, den Arbeitgebern, den politischen Parteien, den Religionsgemeinschaften und von anderen außerhalb der VDV stehenden Institutionen. Sie bekennt sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland.

(3) Die VDV erstrebt den Zusammenschluss aller Personen, die bei einem Verein des DFB oder eines ihm angehörenden Regional- oder Landesverbandes oder des ihm angehörenden Liga-Verbandes oder bei einer Tochtergesellschaft eines solchen Vereins gegen Entgelt als Fußballspieler beschäftigt sind oder eine derartige Beschäftigung suchen.

(4) Aufgaben und Ziele der VDV sind insbesondere:

a) Mitbestimmung bei der Gestaltung der Gehalts- und übrigen Arbeitsbedingungen, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen unter Anwendung aller gewerkschaftlichen Mittel, wobei der Abschluss von Tarifverträgen ausschließlich betreffend die Gehalts- und übrigen Arbeitsbedingungen in den vier jeweils höchsten Spielklassen des Herren- Senioren-Bereiches innerhalb des DFB (Bundesliga, 2. Bundesliga, 3. Liga und Regionalliga) erstrebt wird;

b) Vertretung der Mitglieder gegenüber der FIFA, den von der FIFA anerkannten Konföderationen sowie den der FIFA angeschlossenen Nationalverbänden und deren Untergliederungen und Vereinen bzw. Tochtergesellschaften dieser Vereine,

insbesondere gegenüber dem DFB, den ihm angehörenden Regional- und Landesverbänden und dem Liga-Verband und gegenüber den in diesen zusammengeschlossenen Vereinen bzw. deren Tochtergesellschaften;

c) Einwirkung auf die Gesetzgebung, insbesondere in den Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts, unter Beibehaltung der Rechtsstellung von Vertragsfußballspielern als Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne;

d) Einwirkung auf die Statuten der FIFA, der UEFA, des DFB sowie der dem DFB angehörenden Regional- und Landesverbände und des ihm angehörenden Liga-Verbandes;

e) Demokratisierung des Fußballsports;

f) Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Fußballspieler im Betrieb und Unternehmen;

g) Verbesserung der Gesundheitsvorsorge und der Maßnahmen der Arbeitssicherheit zum stärkeren Schutz der Spieler;

h) Verbesserung des Versicherungsschutzes und der Altersvorsorge;

i) Laufbahnberatung für junge Spieler;

j) Unterstützung der Spieler in der Planung einer Berufstätigkeit nach Abschluss der sportlichen Laufbahn und Entwicklung eines spezifischen beruflichen Bildungswesens;

k) Vertretung der Mitglieder und ihrer Interessen gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit;

l) Gewährung von Unterstützungen an Mitglieder und unverschuldet in Not geratene Fußballspieler, soweit es die Finanzlage gestattet;

m) Pflege internationaler Beziehungen, insbesondere Zusammenarbeit mit anderen nationalen Spielergewerkschaften und Spielervereinigungen sowie deren internationalen Zusammenschlüssen.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname